Deutscher Bundestag **Drucksache 14/5679**
14. Wahlperiode 28. 03. 2001

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG)

A. Zielsetzung

Über 50 Jahre nach der Festschreibung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Grundgesetz (Artikel 3 Abs. 2) und sechs Jahre nach der Schaffung des ausdrücklichen grundgesetzlichen Auftrages, dieses verbindliche Staatsziel auch tatsächlich durchzusetzen, ist es noch immer nicht gelungen, Verhältnisse zu schaffen, in denen Frauen und Männer in gleicher Weise an allen gesellschaftlichen Lebensbereichen teilhaben. Formale Gleichberechtigung und faktische Gleichstellung klaffen auch heute noch weit auseinander.

Dies gilt auch immer noch für den Bereich des öffentlichen Dienstes des Bundes. Das seit 1994 geltende „Frauenfördergesetz“ hat bisher nicht die erhofften Wirkungen erzielt, weil es zu unverbindlich ausgestaltet war. So sind bis heute Frauen bei gleichwertiger Qualifikation in der Bundesverwaltung stark unterrepräsentiert, insbesondere im höheren Dienst und in Leitungsfunktionen. Männern im öffentlichen Dienst des Bundes gelingt es bisher nur in geringem Maße, Familie und Erwerbstätigkeit miteinander zu vereinbaren. Sie machen insbesondere nur selten von der Möglichkeit der Teilzeitarbeit oder der Elternzeit Gebrauch.

Die Vorlage des Entwurfs eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern soll die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männer im öffentlichen Dienst des Bundes entscheidend voranbringen. Dies entspricht dem Verfassungsauftrag des Grundgesetzes (Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG), den Vorgaben des EG-Vertrages (Artikel 2, Artikel 3 Abs. 2, Artikel 141 Abs. 4 EG-Vertrag) sowie völkerrechtlichen Verpflichtungen (Artikel 11 Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau – CEDAW).

B. Lösung

Die Umsetzung der genannten Ziele kann durch Verbesserungen der Regelungen des Frauenfördergesetzes sowie notwendiger Folgeänderungen erreicht werden. Wegen des Umfangs der inhaltlichen und formalen Änderungen und Umstellungen wird das bisherige Frauenfördergesetz aufgehoben und durch ein Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst und in den Gerichten des Bundes – Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG – ersetzt. Die zuvor verwendeten Begriffe „Frauenförderung“, „Frauenförderplan“ und „Frauenbeauftragte“ erschienen problematisch, weil in ihnen die Vorstellung vermittelt wird, dass Frauen aufgrund mangelnder Qualifikation oder sonstiger

Defizite gefördert werden. Diese Begriffe werden deshalb durch die Begriffe „Gleichstellung“, „Gleichstellungsplan“ und „Gleichstellungsbeauftragte“ ersetzt.

Gleichzeitig wird der Gleichstellung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Bundes mehr Nachdruck verliehen sowie Rechts- und Anwendungssicherheit gegeben.

Die notwendigen Verbesserungen und Konkretisierungen im Bundesgleichstellungsgesetz sehen insbesondere die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen mit gleicher Qualifikation bei Ausbildung, Einstellung, Anstellung und Beförderung im Falle ihrer Unterrepräsentanz in dem jeweiligen Bereich unter Einzelfallberücksichtigung (sog. einzelfallbezogene Quote) sowie konkrete Benachteiligungsverbote unter dem Aspekt mittelbarer Diskriminierungen vor. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten werden konkretisiert und gestärkt; die Vorgaben für die Gleichstellungspläne – deren Geltungsdauer verlängert wird – sind konkreter und verbindlicher ausgestaltet und sollen auch bei Stellenabbau gewährleisten, dass der Frauenanteil in Bereichen mit Unterrepräsentanz zumindest gleich bleibt. Die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit werden verbessert unter ausdrücklicher Einbeziehung neuerer Arbeitsmodelle wie Telearbeit und Sabbatjahr. Um die Gleichstellung im Einflussbereich des Bundes lückenlos voranzutreiben, wird der Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes auf die Bundesverwaltung in Privatrechtsform ausgedehnt. Im Falle von Privatisierungen ehemals öffentlicher Unternehmen des Bundes soll im Gesellschaftsvertrag auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes hingewirkt werden. Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarungen darauf hingewirkt werden, dass die Leistungsempfänger bei der Verwendung der Mittel die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden.

Nicht zuletzt müssen künftig Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes kraft Gesetzes auch sprachlich die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigen. Frauen und Frauenbelange sollen damit auch in diesem Bereich sichtbar werden. Eine geschlechtergerechte Sprache verstärkt das Bewusstsein für echte Gleichstellung von Frauen und Männern, umgekehrt ist aber auch die Sprache Spiegelbild der gesellschaftlichen Einschätzung.

Die Änderungen im Bundesbeamtengesetz sind notwendige Folgeänderungen zur Anpassung dieses Gesetzes an das neue Bundesgleichstellungsgesetz. Bei der Bundeslaufbahnverordnung, bei dem Beamtenrechtsrahmengesetz und dem Bundespersonalvertretungsgesetz stehen Novellierungen an, die auch die notwendigen Folgeänderungen aus dem Bundesgleichstellungsgesetz beinhalten werden.

C. Alternativen

Keine. Die Beibehaltung des jetzigen Rechtszustandes würde nicht die gemäß dem Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes notwendigen Verbesserungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes herbeiführen.

D. Kosten der öffentlichen Haushalte

Die Neuregelungen werden keine nennenswerten Auswirkungen auf die Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Haushalte haben. Die Haushalte der Länder und Gemeinden sind nicht betroffen.

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugsaufwand

Die Regelungen dieses Gesetzes sind für den Bund als Arbeitgeber und Dienstherr im Wesentlichen kostenneutral. Wie schon bisher werden für Gleichstellungsbeauftragte keine zusätzlichen Stellen oder Planstellen zur Verfügung stehen. Im Rahmen der Stellenbewirtschaftung ist sicherzustellen, dass der im Geschäftsbereich bestehende Bedarf zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten abgedeckt werden kann. Mittelfristig wird das neue Gesetz die Zufriedenheit und Arbeitsmotivation der Beschäftigten in seinem Geltungsbereich stärken und damit gleichermaßen zur Effizienzsteigerung und Kostensenkung in der Bundesverwaltung maßgeblich beitragen.

2. Vollzugsaufwand

Es entsteht kein wesentlicher Vollzugsmehraufwand. Der entstehende Vollzugsmehraufwand an Sachkosten durch den Verfügungsfonds der Gleichstellungsbeauftragten, ihr Recht zur gerichtlichen Klärung grundlegender Meinungsverschiedenheiten mit ihren Dienststellen, die öffentliche Ausschreibung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowie die sprachliche Überarbeitung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes kann nicht quantifiziert werden, zumal ihm Kostenersparnisse durch eine Verlängerung der Wahlperiode der Gleichstellungsbeauftragten, die Vereinfachung des Wahlverfahrens, die Verlängerung der Geltungsdauer der Gleichstellungspläne und die Verlängerung der Berichtsperiode beim Gleichstellungsbericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag gegenüberstehen.

E. Sonstige Kosten

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten, weil sich aus dem Gesetz keine Belastungen für die Wirtschaft ergeben.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
DER BUNDESKANZLER

Berlin, den 28. März 2001

022 (313) – 200 90 – Gl 4/01

An den
Präsidenten des
Deutschen Bundestages

11011 Berlin

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

> Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG)

mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Der Bundesrat hat in seiner 759. Sitzung am 16. Februar 2001 gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus Anlage 2 ersichtlich Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in der als Anlage 3 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Anlage 1

Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts in dem in § 3 genannten Geltungsbereich dieses Gesetzes. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

§ 2
Verpflichtete

Alle Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.

§ 3
Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten in der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform sowie in den Gerichten des Bundes. Zur Bundesverwaltung im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen.

(2) Bei der Umwandlung eines Unternehmens aus bundeseigener Verwaltung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts soll auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes hingewirkt werden.

(3) Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass die Leistungsempfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Dies gilt auch für Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden.

§ 4
Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte, ferner Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter sowie Richterinnen und Richter.

(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(3) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle. Für die Berufsausbildung gilt Entsprechendes.

(4) Zu den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.

(5) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 3 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte des Bundes; maßgebend ist § 6 Abs. 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

(6) Frauen sind dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn der Frauenanteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach Absatz 3 jeweils unter 50 Prozent liegt.

(7) Eine unmittelbare Diskriminierung von Frauen ist gegeben, wenn Frauen wegen ihres Geschlechts bei einer Vereinbarung oder Maßnahme im Vergleich zu Männern unterschiedlich behandelt werden, soweit nicht die Vereinbarung oder Maßnahme die Art der auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Eine mittelbare Diskriminierung von Frauen liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil von Frauen benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sie sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.

(8) Arbeitsplätze im Sinne dieses Gesetzes sind Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen und Dienstposten, für die nach haushaltsrechtlichen Vorgaben lediglich finanzielle Mittel benötigt werden.

Abschnitt 2

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 5
Grundsatz; entsprechende Anwendung von Vorschriften

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden Anwendung, soweit nicht ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

(2) Bei Verstößen der Dienststelle gegen die Benachteiligungsverbote bei Begründung eines Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg gilt § 611a des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechend für Beamtinnen und Beamte sowie für Frauen und Männer, die sich für eine solche Tätigkeit bewerben.

§ 6
Arbeitsplatzausschreibung

(1) Die Dienststelle darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb der Dienststelle nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben. Der gesamte Ausschreibungstext muss so ausgestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist. Die Arbeitsplätze sind einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, soll die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes ausgeschrieben werden, um die Zahl von Bewerberinnen zu erhöhen. Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel mit einer hausinternen oder dienststellenübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann. § 8 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes bleibt unberührt.

(3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze übereinstimmen und im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Funktionsbereiche enthalten.

§ 7
Bewerbungsgespräche

(1) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die

in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.

(2) In Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig.

(3) Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

§ 8
Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen

Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung und beruflichem Aufstieg bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt für

1. die Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, von Stellen für die Berufsausbildung sowie für Richterstellen, soweit nicht für die Berufung eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist,
2. die Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Ausnahmeregelung in Satz 2 Nr. 1 gilt entsprechend für die Stellen von Mitgliedern des Bundesrechnungshofes, für deren Ernennung gemäß § 5 Abs. 2 Satz 2 des Bundesrechnungshofgesetzes der Ständige Ausschuss des Großen Senats des Bundesrechnungshofes zu hören ist.

§ 9
Qualifikation; Benachteiligungsverbote

(1) Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze, insbesondere nach den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung finden nur insoweit Berücksichtigung, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

(2) Folgende Gründe sind bei der vergleichenden Bewertung nicht zu berücksichtigen:

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Wahrnehmung von Familienpflichten,
2. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin,
3. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.

§ 10
Fortbildung

(1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

(2) Die Dienststelle muss Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen. Soweit erforderlich, sind zusätzliche Veranstaltungen anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienpflichten entsprechen. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

(3) Fortbildungskurse, die Frauen den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familienpflichten erleichtern, sind in ausreichendem Maße anzubieten. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Beschäftigte der Personalverwaltung und alle Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu informieren. Sie sollen entsprechende Fortbildungsveranstaltungen besuchen.

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist Gelegenheit zur Fortbildung insbesondere in Fragen des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts zu geben.

(6) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen.

§ 11
Gleichstellungsplan

(1) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(2) Der Gleichstellungsplan muss die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten beschreiben und die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen (§ 4 Abs. 3) auswerten. Insbesondere sind zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans zu entwickeln. In jedem Gleichstellungsplan ist mindestens die Hälfte der zu besetzenden Per-

sonalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind zur Beseitigung des Ungleichgewichts nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Dies ist im Gleichstellungsplan darzulegen. Personenbezogene Daten darf der Gleichstellungsplan nicht enthalten.

(3) Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist im Gleichstellungsplan vorzugeben, dass der Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich bleibt.

(4) Der Gleichstellungsplan wird von der Dienststelle unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten für vier Jahre erstellt. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Gleichstellungsplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können.

(5) Der Gleichstellungsplan sowie die Aktualisierungen sind in der Dienststelle zu veröffentlichen. Den Vorgesetzten ist der Gleichstellungsplan gesondert zur Verfügung zu stellen.

(6) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen sowie zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen.

Abschnitt 3

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer

§ 12
Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

Die Dienststelle hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Männern und Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 13
Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind Beschäftigten mit Familienpflichten auch Telearbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel Sabbatjahr oder Arbeitszeitkonto anzubieten. Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen schriftlich begründen.

(2) Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, andere Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung stellen, sind insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen von Teilzeitarbeit und Beurlaubung sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hinzuweisen. Die Dienststelle hat darauf zu achten, dass die Beschäftigten eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und dass sich daraus für die anderen Beschäftigten der Dienststelle keine dienstlichen Mehrbelastungen ergeben.

§ 14
Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen und Beurlaubte mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Benachteiligungsverbote vorrangig berücksichtigt werden.

(2) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, ihre rechtzeitige Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung. Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung.

(3) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

§ 15
Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung

(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen und für Beurlaubte mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

(3) Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der familienbedingten Beurlaubung ergibt, ist bei einer Beförderung angemessen zu berücksichtigen, soweit das nicht schon durch eine vorzeitige Anstellung geschehen ist.

(4) Die Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf eine Beförderungsreihenfolge und die Möglichkeiten einer Höhergruppierung oder Höherreihung auswirken.

Abschnitt 4

Gleichstellungsbeauftragte

§ 16
Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin

(1) In jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 Beschäftigten ist aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten von der Dienststelle zu bestellen. In Verwaltungen mit mehreren kleineren Dienststellen, die insgesamt regelmäßig mindestens 100 Beschäftigte haben, ist eine Gleichstellungsbeauftragte bei der oberen Behörde zu bestellen. Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich können von Satz 1 abweichen, sofern sichergestellt ist, dass die weiblichen Beschäftigten aller Dienststellen angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird für grundsätzlich vier Jahre mit der Möglichkeit der Wiederwahl bestellt. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Findet sich keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von Amts wegen zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(3) Für kleinere Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächst höheren Dienststelle zuständig. Zusätzlich ist als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte eine Vertrauensfrau zu bestellen. Die Aufgaben der Vertrauensfrau beschränken sich auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Macht die Dienststelle von der Möglichkeit in Absatz 1 Satz 3 Gebrauch, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Vertrauensfrau mit ihrem Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle übertragen.

(4) Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist eine Stellvertreterin gemäß den Absätzen 1 und 2 zu bestellen. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Findet sich für die Wahl der Stellvertreterin keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Stellvertreterin auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

§ 17
Koordination, Stufenbeteiligung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde ist für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich.

(2) Soweit in höheren Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die bei ihr bestellte Gleichstellungsbeauftragte gemäß §§ 19 und 20 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen. Das schriftliche Votum der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle ist zusammen mit den weiteren Unterlagen der höheren Dienststelle und der dortigen Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen.

§ 18
Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Verwaltung an und übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts aus. Sie wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch ihre Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich. Entsprechendes gilt im Bereich der öffentlichen Unternehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit entlastet, wie es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Entlastung soll mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit. Ist die Gleichstellungsbeauftragte für mehr als eine Dienststelle zuständig, ist die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen maßgeblich.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Bei einer Beschäftigtenzahl von über 1000 ist zu prüfen, ob der Gleichstellungsbeauftragten zusätzliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zuzuordnen sind.

(4) Die vollständig freigestellte Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfügungsfonds; die teilweise entlastete Gleichstellungsbeauftragte erhält einen Fonds, der dem Anteil ihrer Entlastung entspricht. Die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder gilt entsprechend.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs ist im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen zu gewährleisten. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.

(6) Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit zu erteilen.

(7) Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Im Einvernehmen mit der Stellvertreterin kann die Gleichstellungsbeauftragte dieser Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Insoweit wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend entlastet.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterin sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für Vertrauensfrauen.

§ 19
Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Beschäftigtenschutzgesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei

1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung, Abordnung und Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,
2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,
3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung in der Dienststelle sicherstellen sollen,
4. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligung und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

(2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte in Verfahren zur Besetzung von Gremien bei der Berufung, beim Vorschlagsverfahren bei der Berufung oder bei der Entsendung nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu beteiligen, sofern kein Referat zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet ist.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, die Fortbildungsangebote der Dienststelle nach § 10 Abs. 5 wahrzunehmen.

§ 20
Information und Mitwirkung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen und vergleichenden Übersichten frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Ihr soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie dieser die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen sowie jährlich mindestens eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten nach Anzeige gegenüber der Dienststellenleitung einberufen. Sie kann an Personalversammlungen in Dienststellen teilnehmen, für die sie als Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Dienststelle ist.

(3) Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Gleichstellungsbeauftragte auf dem Dienstweg an das für Gleichstellungsfragen zuständige Bundesministerium wenden. Soweit dabei die Übermittlung personenbezogener Daten von Beschäftigten erforderlich ist, bedarf dies der Einwilligung der Betroffenen.

§ 21
Einspruchsrecht

(1) Bei Verstößen der Dienststelle gegen den Gleichstellungsplan, weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung ein Einspruchsrecht. Der Einspruch ist innerhalb einer Woche schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung. § 80 Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(2) Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(3) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächst höheren Dienststellenleitung, bei selbständigen bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen deren Vorstand unverzüglich vor. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 22
Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung

(1) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte beim Verwaltungsgericht Antrag auf gerichtliche Entscheidung stellen. Der Antrag ist nur zulässig, wenn ein nochmaliger Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert ist. Er ist innerhalb eines Monats nach schriftlicher Feststellung des Scheiterns des außergerichtlichen Einigungsversuchs zu stellen. Die schriftliche Feststellung kann durch die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle getroffen werden. Der Antrag hat keine aufschiebende Wirkung.

(2) Der Antrag auf gerichtliche Entscheidung kann auch gestellt werden, wenn über den Einspruch ohne zureichenden Grund nicht in angemessener Frist sachlich entschieden worden ist. Er kann nicht vor Ablauf von drei Monaten seit der Einlegung des Einspruchs gestellt werden.

(3) Der Antrag auf gerichtliche Entscheidung kann nur darauf gestützt werden,

1. dass die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat;
2. dass die Dienststelle einen den Vorschriften dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

(4) Das Verwaltungsgericht entscheidet durch Beschluss. Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass die Nichtzulassung einer Rechtsbeschwerde ergänzend in Fällen grundsätzlicher Bedeutung selbständig durch Beschwerde angefochten werden kann.

(5) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten.

§ 23
Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

Für den Bundesnachrichtendienst gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Der Bundesnachrichtendienst gilt als einheitliche Dienststelle.
2. § 6 Abs. 2 Satz 2 ist nicht anzuwenden.
3. Die Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes sind berechtigt, den Gleichstellungsplan bei den von der Personalverwaltung bezeichneten Stellen einzusehen. § 11 Abs. 5 ist nicht anzuwenden.
4. Beim Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 17 Abs. 1 sind die für den Bundesnachrichtendienst geltenden Sicherheitsbestimmungen zu beachten. § 17 Abs. 2 ist nicht anzuwenden. Soweit im Bundeskanzleramt Entscheidungen für den Bundesnachrichtendienst getroffen werden, ist ein schriftliches Votum der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesnachrichtendienstes, das diese gemäß den §§ 19 und 20 abgegeben hat, dem Bundeskanzleramt vorzulegen.
5. Soweit im Falle des § 20 Abs. 3 eine Angelegenheit behandelt werden soll, die als Verschlusssache eingestuft ist, bedarf die Gleichstellungsbeauftragte des Einvernehmens der Dienststelle.
6. Für gerichtliche Entscheidungen nach § 22 ist im ersten und letzten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht zuständig.
7. Bei Vorliegen besonderer Sicherheitsvorfälle oder einer besonderen Einsatzsituation, von der der Bundesnachrichtendienst ganz oder teilweise betroffen ist, ruhen die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten. Beginn und Ende des Ruhens werden jeweils von der Leitung des Bundesnachrichtendienstes im Einvernehmen mit dem Chef oder der Chefin des Bundeskanzleramtes festgestellt.

Abschnitt 5

Statistische Angaben, Bericht

§ 24
Statistische Angaben

(1) Die Dienststelle erfasst in den einzelnen Bereichen jährlich statistisch die Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie familienbedingter Beurlaubung,
2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung,
3. sowie deren Noten bei den dienstlichen Beurteilungen im Berichtsjahr, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit.

Die statistischen Angaben sind jährlich der obersten Bundesbehörde mitzuteilen.

(2) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben unter Berücksichtigung der Personalstandsstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz. Die Rechtsverordnung beschränkt den Kreis der mitteilungspflichtigen Dienststellen auf das Notwendige.

§ 25
Bericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen im Vergleich zu der der Männer in den in § 3 genannten Verwaltungen sowie den Gerichten des Bundes und über die Anwendung dieses Gesetzes vor. Die Bundesministerien haben dazu die erforderlichen Angaben zu machen. Der Bericht hat vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen und institutioneller Leistungsempfänger besonders hervorzuheben. Er darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Abschnitt 6

Schlussbestimmungen

§ 26
Übergangsbestimmung

Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellte Frauenbeauftragte bleiben bis zum Ende des Zeitraumes, für den sie bestellt wurden, als Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Soweit sie zugleich Mitglied in einer Personalvertretung sind, findet § 16 Abs. 5 bis zum Ablauf ihrer Amtszeit als Mitglied dieser Personalvertretung keine Anwendung.

Artikel 2

Änderung des Bundesbeamtengesetzes

Das Bundesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 675) wird wie folgt geändert:

1. § 8 wird wie folgt geändert:

   a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

      „Dem stehen gesetzliche Maßnahmen zur Förderung von Beamtinnen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben, insbesondere Quotenregelungen mit Einzelfallprüfung, nicht entgegen.“

   b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

      aa) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

         „Der gesamte Ausschreibungstext muss so ausgestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist.“

      bb) Folgender Satz wird angefügt:

         „Die Dienstposten sind einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“

2. § 72a wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

      aa) In Satz 1 werden nach den Wörtern „auf Antrag“ die Wörter „auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben“ eingefügt.

      bb) Nach Satz 1 wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:

         „Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen begründen.“

      cc) Folgender Satz wird angefügt:

         „Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen und Beurlaubte mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes vorrangig berücksichtigt werden.“

   b) Folgender Absatz 8 wird angefügt:

      „(8) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, ihre rechtzeitige Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot der Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung. Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienstbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienstbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Mit den Beurlaubten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.“

3. In § 72c werden nach dem Wort „Regelungen“ die Wörter „sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen“ eingefügt.

4. Dem § 90 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

   „Zugang zu entscheidungsrelevanten Teilen der Personalakte haben auch Gleichstellungsbeauftragte, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist.“

Artikel 3

Inkrafttreten; Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am … in Kraft. Das Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz – FFG), zuletzt geändert durch Artikel 12 Abs. 2 des Gesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322) tritt am … außer Kraft.

Begründung

A . Allgemeine Begründung

I. Ziele des Gesetzentwurfs

1. Ausgangslage

Über 50 Jahre nach der Festschreibung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Grundgesetz (Artikel 3 Abs. 2) und sechs Jahre nach der Schaffung des ausdrücklichen grundgesetzlichen Auftrages, dieses verbindliche Staatsziel auch tatsächlich durchzusetzen (Artikel 3 Abs. 2 Satz 2), ist es noch immer nicht gelungen, Verhältnisse zu schaffen, in denen Frauen und Männer in gleicher Weise an allen gesellschaftlichen Lebensbereichen teilhaben. Dies gilt auch immer noch für den Bereich des öffentlichen Dienstes des Bundes. Das 1994 in Kraft getretene Zweite Gleichberechtigungsgesetz hat die mit ihm verbundenen Erwartungen nicht erfüllt. Formale Gleichberechtigung und faktische Gleichstellung klaffen auch heute noch weit auseinander:

Mittlerweile beträgt der Frauenanteil an den Abiturientinnen und Abiturienten 54 Prozent, und 52 Prozent der Studienanfängerinnen und -anfänger sind weiblich.

Gleichwohl betrug der Frauenanteil im höheren Dienst nach dem Vierten Bericht der Bundesregierung über die Förderung der Frauen im Bundesdienst (Berichtszeitraum 1995 bis 1998) 1998 lediglich 20,7 Prozent (oberste Bundesbehörden) im Vergleich zu 17,5 Prozent 1994. In den Leitungsfunktionen sind Frauen noch immer selten anzutreffen: Bei den Referatsleitungen lag der Frauenanteil 1998 bei 10,6 Prozent gegenüber 8,7 Prozent 1994. Bei den Unterabteilungsleitungen betrug der Frauenanteil 1998 8,2 Prozent (1994: 3,6 Prozent) und bei den Abteilungsleitungen lediglich 2,1 Prozent gegenüber 4,1 Prozent 1994. In diesen Führungspositionen kommt Teilzeit meist nur im Bereich der Referatsleitungen vor und wird überwiegend von Frauen wahrgenommen (1998: 85,7 Prozent). Teilzeitregelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit nehmen Männer leider noch immer viel zu selten in Anspruch. Entsprechendes gilt für die Inanspruchnahme von Elternzeit.

Der vorliegende Gesetzentwurf stellt nicht auf die formal-juristische Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung ab. Vielmehr verfolgt der Gesetzentwurf das Ziel, die Gleichberechtigung der Frauen im Bereich des Bundes auch tatsächlich durchzusetzen.

Die Vorlage des Entwurfs eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern entspricht dem Verfassungsauftrag unseres Grundgesetzes (Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG), den Vorgaben des EG-Vertrages (Artikel 2, Artikel 3 Abs. 2, Artikel 141 Abs. 4 des EG-Vertrages) sowie völkerrechtlichen Verpflichtungen (Artikel 11 des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau – CEDAW).

2. Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes

Die derzeit unzureichenden und zu unverbindlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes werden konkreter und verbindlicher gestaltet, weil die Vorschriften bisher nicht die erhofften Wirkungen gezeigt haben. Gesetzeslücken im Geltungsbereich werden durch die Einbeziehung der Bundesverwaltung in Privatrechtsform geschlossen. Bei Empfängern freiwilliger staatlicher Leistungen soll vertraglich auf die Anwendung der Grundzüge dieses Gesetzes hingewirkt werden. In einer großen Anzahl der Fälle erfolgt eine institutionelle Förderung nicht durch den Bund allein, sondern gemeinsam mit einzelnen oder allen Bundesländern. Der Bund wird daher die Abstimmung mit den Ländern mit dem Ziel einleiten, auch bei gemeinsamer Förderung die Anwendung der Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes zu gewährleisten.

Wegen des Umfangs der inhaltlichen und formalen Änderungen und Umstellungen wird das bisherige Frauenfördergesetz (FFG) aufgehoben und durch ein Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst und in den Gerichten des Bundes – Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG – ersetzt. Die zuvor verwendeten Begriffe „Frauenförderung“, „Frauenförderplan“ und „Frauenbeauftragte“ vermittelten die unzutreffende Vorstellung, dass Frauen aufgrund mangelnder Qualifikation oder sonstiger Defizite gefördert werden müssen. Diese Begriffe werden deshalb durch die Begriffe „Gleichstellung“, „Gleichstellungsplan“ und „Gleichstellungsbeauftragte“ ersetzt.

Insgesamt wird der Gleichstellung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Bundes mehr Nachdruck verliehen sowie Rechts- und Anwendungssicherheit gegeben.

II. Wesentlicher Inhalt des Gesetzes

1. Das Gesetz umfasst folgende Bereiche:

Artikel 1: Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)

Artikel 2: Änderung des Bundesbeamtengesetzes

Artikel 3: Inkrafttreten

Die notwendigen Verbesserungen des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes betreffen insbesondere die

- Schließung von Gesetzeslücken durch Ausdehnung des Geltungsbereichs auf die Bundesverwaltung in Privatrechtsform, die vertragliche Verpflichtung der institutionellen Leistungsempfänger des Bundes zur Anwendung der Grundzüge des Gesetzes sowie die Sicherstellung einer entsprechenden Anwendung des BGleiG bei Privatisierungen
- bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung bei Ausbildung, Ein-

stellung, Anstellung und Beförderung im Falle ihrer Unterrepräsentanz in dem jeweiligen Bereich unter Einzelfallberücksichtigung (sog. einzelfallbezogene Quote)

- Regelungen zum Zugang zu Bewerbungsgesprächen, zum zulässigen Inhalt von Bewerbungsgesprächen, zu Qualifikationsbestimmungen sowie zu unzulässigen (mittelbar diskriminierenden) Kriterien
- Stärkung und Konkretisierung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere bezüglich ihrer Entlastung, bei der Beschreibung ihres Aufgabenbereichs, durch ihr Einspruchsrecht und die ausdrückliche Eröffnung des Rechtswegs sowie ihre Einbeziehung in Gremienbesetzungsverfahren und Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Verbesserung der Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit durch den Wegfall von Einschränkungen bei der Inanspruchnahme familiengerechter Arbeitszeiten, dadurch gleichzeitig Abbau von Hindernissen für Männer, Familienarbeit zu übernehmen
- Konkretisierungen der Vorgaben für Gleichstellungspläne einschließlich des Erhalts des Frauenanteils bei Stellenabbau sowie Verlängerung der Geltungsdauer der Gleichstellungspläne
- Festlegung der Förderung der Gleichstellung als ausdrückliche Aufgabe für alle Beschäftigten insbesondere in Leitungsfunktionen und als in allen Aufgabenbereichen einschließlich der Zusammenarbeit von Dienststellen zu beachtende Vorgabe
- Sprachliche Gleichstellung in Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sowie im dienstlichen Schriftverkehr.

Im Bundesbeamtengesetz erfolgen die notwendigen Folgeänderungen. Insbesondere wird ausdrücklich gesetzlich klargestellt, dass besondere begünstigende Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Beamtinnen nicht gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen.

2. Einklang der Neuregelungen mit Verfassungs- und Gemeinschaftsrecht

Die aufgezeigten neuen Instrumente der Gleichstellung, insbesondere die Quotenregelung, stehen als kompensatorische Maßnahmen zum Ausgleich faktischer Nachteile – auch im Hinblick auf mögliche Benachteiligungen männlicher Mitbewerber – im Einklang mit dem Grundgesetz wie auch mit der Europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie in ihrem Anwendungsbereich (Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg).

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts enthält Artikel 3 Abs. 2 GG neben einem Individualrecht auf Abwehr von Diskriminierungen zugleich einen objektiven Wertmaßstab (BVerfGE 17, 1 (27)), mit dessen Hilfe für die Zukunft die Gleichberechtigung der Geschlechter durchgesetzt werden soll (BVerfGE 15, 337 (345); 48, 327 (340)).

Artikel 3 Abs. 2 GG enthält demnach ein Gebot der Gleichberechtigung und „... verlöre seine Funktion, für die Zukunft die Gleichberechtigung der Geschlechter durchzusetzen, wenn es inhaltlich darauf reduziert würde, die vorgefundene gesellschaftliche Wirklichkeit hinzunehmen“ (BVerfGE 57, 335 (345)). In seinem Urteil vom 28. Januar 1992 zum Nachtarbeitsverbot (BVerfGE 85, 191 (207)) geht das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich davon aus, dass Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern durch das Gleichberechtigungsgebot des Artikels 3 Abs. 2 GG gerechtfertigt sein können. Es bestätigt, dass Artikel 3 Abs. 2 GG auf die Angleichung der Lebensverhältnisse zielt, besonders auf gleiche Erwerbschancen von Frauen und Männern, und dass überkommene Rollenverteilungen durch staatliche Maßnahmen nicht verfestigt werden dürfen. 1994 wurde Artikel 3 Abs. 2 GG durch den Verfassungsgeber schließlich ausdrücklich dahin gehend ergänzt, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken hat.

Die Vereinbarkeit von leistungsabhängigen Quotierungsregelungen zugunsten von Frauen mit dem Grundgesetz hat als erstes Bundesgericht das Bundesarbeitsgericht im Vorlagebeschluss an den Europäischen Gerichtshof vom 22. Juni 1993 (PersR 1994, S. 89) bejaht.

Bevorzugungsregelungen müssen aber in Einklang mit dem Individualgrundrecht männlicher Mitbewerber aus Artikel 3 Abs. 3 GG gebracht werden. Im konkreten Einzelfall wird die Vereinbarkeit hergestellt, indem sich bei der Würdigung des konkreten Falles gegenüber dem gruppenspezifischen Gesichtspunkt der Gleichstellung vorrangige individuelle Gesichtspunkte zugunsten des gleich qualifizierten männlichen Bewerbers durchsetzen können. Dies dürfen aber nicht solche Kriterien sein, die ihrerseits Frauen mittelbar benachteiligen.

Auch nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu sog. einzelfallbezogenen Quoten im öffentlichen Dienst (Urteil vom 11. November 1997 (C-409/95)) verstößt eine Bevorzugung von Frauen nicht gegen Artikel 2 Abs. 1 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG, „vorausgesetzt, diese Regelung garantiert den männlichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie die weiblichen Bewerber besitzen, in jedem Einzelfall, dass die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Personen der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers überwiegen und solche Kriterien haben gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkung“.

Mit dem am 1. Mai 1999 in Kraft getretenen Amsterdamer Vertrag wurde diese Rechtsprechung bestätigt (Artikel 141 Abs. 4 des EG-Vertrages in der Fassung vom 2. Oktober 1997). Seitdem besteht auch auf europäischer Ebene Rechtssicherheit, dass frauenfördernde, insbesondere frauenbevorzugende Maßnahmen, im Einklang mit europäischen Rechtsnormen stehen. Wegen der Vereinbarkeit weiterer Regelungen des Entwurfs (§ 7 Bewerbungsgespräche, § 11 Gleichstellungsplan) mit europarechtlichen Regelungen wird auf die jüngste Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz

verwiesen (Urteil vom 28. März 2000 (C-158/97)). Der Europäische Gerichtshof hat festgestellt, dass Artikel 2 Abs. 1 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG der vergleichbaren landesgesetzlichen Regelung nicht entgegensteht. Er hat darüber hinaus festgestellt, dass in nationalen Regelungen bestimmt werden kann, dass das Dienstalter, das Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Ferner kann festgelegt werden, dass Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin unerheblich sind und dass sich Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder Angehörigen nicht nachteilig auswirken. Hierdurch wird die Übereinstimmung der §§ 8 und 9 des Bundesgleichstellungsgesetzes (§ 8 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen, § 9 Qualifikation; Benachteiligungsverbote) mit Gemeinschaftsrecht bestätigt.

Mit Urteil vom 6. Juli 2000 (C-407/98) hat der Europäische Gerichtshof auf einen schwedischen Vorlagebeschluss diese Rechtsprechung zur Verhinderung mittelbarer Diskriminierungen bestätigt.

3. Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Bundesgleichstellungsgesetz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 1 – Bundesgleichstellungsgesetz – folgt, wie schon die Gesetzgebungskompetenz für das in Artikel 3 aufgehobene Frauenfördergesetz des Bundes, aus Artikel 73 Nr. 8 GG. Soweit Artikel 1 organisatorische Regelungen kraft der Organisationsgewalt des Bundes enthält (Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen des Bundes), besteht eine Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus der Natur der Sache. Für die Regelung des gerichtlichen Verfahrens in Artikel 1 § 22 besteht eine Gesetzgebungskompetenz des Bundes nach Artikel 74 Abs. 1 Nr. 1 GG. Der Bund hat hierfür auch das Gesetzgebungsrecht nach Artikel 72 Abs. 2 GG. Eine bundesgesetzliche Regelung ist für die Wahrung der Rechtseinheit im gesamtstaatlichen Interesse erforderlich, weil nur bundeseinheitlich das auf dem Einspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten des Bundes aufbauende gerichtliche Verfahren geregelt werden kann.

III. Kosten und wirtschaftliche Auswirkungen

Durch die Herabsetzung des Schwellenwerts für die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten von 200 auf 100 Beschäftigte entsteht ein Stellenbedarf für die hälftige Entlastung der neu zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten. Entsprechendes folgt aus einer vertraglichen Verpflichtung der institutionellen Leistungsempfänger des Bundes zur Anwendung der Grundzüge dieses Gesetzes, zu denen auch die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten gehört. Da die zu wählenden Gleichstellungsbeauftragten unterschiedlichsten Besoldungs- und Vergütungsgruppen angehören und wegen der Beibehaltung der Sonderregelung für Dienststellen mit großem Geschäftsbereich, ist der Stellenbedarf nicht konkret bezifferbar. Da Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen des Bundes mit mindestens 200 Beschäftigten schon teilweise oder ganz von anderen Aufgaben entlastet sind, entsteht für den Bund in diesem Bereich – wenn überhaupt – nur ein geringfügiger Stellenbedarf durch den jetzt konkret, abhängig von der Dienststellengröße, festgelegten Mindestumfang der Entlastung. Wie schon bisher werden für Gleichstellungsbeauftragte jedoch keine zusätzlichen Stellen oder Planstellen zur Verfügung stehen. Im Rahmen der Stellenbewirtschaftung ist sicherzustellen, dass der im Geschäftsbereich bestehende Bedarf zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten abgedeckt werden kann.

Die Ausdehnung des Geltungsbereichs auf die Bundesverwaltung in Privatrechtsform sowie die vertragliche Verpflichtung der institutionellen Leistungsempfänger des Bundes zur Anwendung der Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes belasten den Personalhaushalt des Bundes ohnehin nicht. Auch nennenswert erhöhte Sachkosten werden insoweit nicht anfallen, da in diesen Bereichen bereits Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte bestellt sind, deren Arbeit nunmehr aber auf eine gesetzliche Grundlage gestellt wird.

In geringem Maße entstehen in allen Bereichen Mehrkosten durch den Verfügungsfonds der Gleichstellungsbeauftragten von derzeit höchstens 50 DM monatlich bei vollständiger Entlastung entsprechend der Regelung für freigestellte Personalratsmitglieder.

Wie sich das Recht der Gleichstellungsbeauftragten zur gerichtlichen Klärung grundlegender Meinungsverschiedenheiten kostenmäßig auswirken wird, kann nicht abgeschätzt werden; da davon auszugehen ist, dass die Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes von den Dienststellen beachtet werden, wird es wenig Grund zur Anrufung der Verwaltungsgerichte geben. Auch durch den vorgeschriebenen vorherigen Einspruch sowie den obligatorischen gütlichen Einigungsversuch wird die Anzahl möglicher Gerichtsverfahren begrenzt bleiben.

Die geforderte öffentliche Ausschreibung von Arbeitsplätzen in Bereichen mit weiblicher Unterrepräsentanz wird zu vorübergehenden Mehrkosten führen, die im Verhältnis, in dem die Unterrepräsentanz abgebaut wird, wieder sinken werden.

Die vom Gesetz geforderte Gleichstellung von Frauen und Männern auch in der Amts- und Rechtssprache wird zusätzlichen Verwaltungsaufwand verursachen. Jedoch ist beim heutigen Stand der Technik der Textverarbeitung das Auffinden und Ersetzen des sog. generischen Maskulinum in Gesetzestexten oder Formularen kein grundsätzliches Problem und auch nicht mit überproportionalem Verwaltungsaufwand verbunden. Die sprachlichen Änderungen in geltenden Rechtsvorschriften können anlässlich ohnehin anstehender Änderungen erfolgen, sodass keine oder nur geringfügige Zusatzkosten entstehen.

Insgesamt gesehen wird der Verwaltungsaufwand bei Durchführung des Gesetzes durch verschiedene Neuregelungen verringert; den künftig detaillierteren Anforderungen an Gleichstellungspläne steht deren längere Geltungsdauer gegenüber, die Wahlperiode der Gleichstellungsbeauftragten wird verlängert, das bisherige Bestellungsverfahren vereinfacht. Ebenso wird künftig nur noch alle vier Jahre ein Bericht der Bundesregierung zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich des Bundes gefordert.

Diese Änderungen führen zu einer spürbaren Entlastung der Verwaltung.

Es ist davon auszugehen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich des Bundes die Arbeitsmotivation der Beschäftigten und die Effizienz der Verwaltung stärken wird.

Auch wenn noch keine betriebswirtschaftlichen Methoden zur Verfügung stehen, die Kosten und Nutzen der Gleichstellung im Bereich des Bundes transparent und vergleichbar machen könnten, sprechen doch Untersuchungsergebnisse aus dem Bereich der Wirtschaft für diese Annahme. Von daher ist die Aussage berechtigt, dass sich durch das Gesetz nicht nur keine nachteiligen mikro- und makroökonomischen Auswirkungen ergeben werden, sondern dass es vielmehr zur Modernisierung und Wirtschaftlichkeit der Bundesverwaltung und damit des Staates insgesamt beitragen wird.

B. Begründung der einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

Zu § 1 – Ziel des Gesetzes

§ 1 Satz 1 bestimmt als Gesetzesziel die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen von Frauen wegen des Geschlechts. Mit dem Begriff der „Gleichstellung“ wird auf Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes Bezug genommen, der die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung, d. h. Gleichstellung, als programmatisches Staatsziel festschreibt. Das Gesetz will demnach Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes in dem in § 3 genannten Geltungsbereich umsetzen. Es will eine schnelle und grundlegende Veränderung der Situation der Frauen im Bundesdienst erreichen, die dadurch gekennzeichnet ist, dass Frauen hier zwar rund 45 Prozent aller Beschäftigten stellen, in Führungspositionen aber weit unter diesem Anteil repräsentiert sind: nur 10,6 Prozent beträgt der Frauenanteil bei den Referatsleitungen, 8,2 Prozent bei den Unterabteilungsleitungen und 2,1 Prozent bei den Abteilungsleitungen (oberste Bundesbehörden, Stand 1998).

Was unter „Diskriminierungen von Frauen“ zu verstehen ist, beschreiben die Legaldefinitionen in § 4 Abs. 7, hinsichtlich der unmittelbaren Diskriminierung in Anlehnung an europäisches Recht und hinsichtlich der mittelbaren Diskriminierung entsprechend der Europäischen Beweislastrichtlinie (Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts).

§ 1 Satz 2 schreibt als Mittel zur Erreichung der genannten Ziele die Förderung von Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes vor.

Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu verbessern (§ 1 Satz 3). Begünstigt hiervon sind Frauen und Männer.

§ 1 Abs. 2 bezieht sich auf die Amts- und Rechtssprache, die traditionell immer noch durch maskuline Personenbezeichnungen geprägt ist und in der Frauen „nur mitgemeint“ sind. Wenn es um die Gleichstellung von Frauen und Männern geht, muss auch eine geschlechtergerechte Sprache das Ziel sein, d. h. dort, wo Männer und Frauen Trägerinnen oder Träger von Rechten und Pflichten sind und angesprochen werden, sollen sie auch ausdrücklich benannt werden und dort, wo das Geschlecht der Adressatinnen oder Adressaten unerheblich ist oder neben natürlichen Personen auch juristische Personen betroffen sind, sollen neutrale Sprachformen verwendet werden. Das Bewusstsein für geschlechtergerechte Ausdrucksformen ist bei der gesprochenen Sprache und bei der Amtssprache stärker ausgeprägt. Bei der Vorschriftensprache wird dieses Ziel noch nicht genügend berücksichtigt, obwohl es schon seit langem entsprechende Festlegungen und Empfehlungen gibt (vgl. Beschluss der Bundesregierung vom 24. Juli 1991, abgedruckt zusammen mit dem Bericht der Arbeitsgruppe Rechtssprache in der Bundestagsdrucksache 12/1041, Beschlüsse des Bundesrates vom 29. November 1991 und des Deutschen Bundestages vom 15. Januar 1993).

Die Bundesregierung hat in der neuen, vom 1. September 2000 an geltenden Gemeinsamen Geschäftsordnung vom 26. Juli 2000 (GMBl. S. 526) die Ressorts verpflichtet, die Gesetzentwürfe nicht nur sprachlich richtig und möglichst allgemein verständlich zu fassen, sondern auch „die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck“ zu bringen (§ 42 Abs. 5 GGO). Das Gleiche gilt für die Rechtsverordnungen (§ 62 Abs. 2 GGO).

Durch die Regelung in § 1 Abs. 2 soll nun übergreifend das gleiche Ziel für alle Verwaltungs- und Rechtsvorschriften des Bundes verankert werden; es sollen also insbesondere die Gesetzesinitiativen aus der Mitte des Bundestages erfasst werden.

Es wird davon abgesehen, konkrete Zeitvorgaben zu machen. Insbesondere vollständig neu formulierte Gesetze müssen dem heutigen Standard der geschlechtergerechten Sprache entsprechen. Für die Anpassung des geltenden Rechts sollen anstehende Änderungen genutzt werden, um veraltete Ausdrucksweisen und die herkömmliche Verwendung generischer Maskulina abzulösen.

Es wird ferner davon abgesehen, eine konkrete positive Vorgabe für geschlechtergerechte Formulierungen zu machen. Obwohl in der Regel vollständig ausgeschriebene maskuline und feminine Personenbezeichnungen die Anforderungen einer geschlechtergerechten Sprache am besten erfüllen, gibt es eine Reihe weiterer Formulierungsmöglichkeiten und Sprachgestaltungen, die sich im Hinblick auf Verständlichkeit und Lesbarkeit der Rechtsvorschriften gleichermaßen oder sogar noch besser anbieten. Übersichten über die so genannten „kreativen Lösungen“ mit dem Ziel einer geschlechtergerechten Sprache geben das vom Bundesministerium der Justiz herausgegebene Handbuch

der Rechtsförmlichkeit (2. Auflage 1999, Rn. 92 ff.), die von der Gesellschaft für deutsche Sprache herausgegebenen „Fingerzeige für die Gesetzes- und Amtssprache“ (11. Auflage, 1998, Kapitel 5), das vom Bundesverwaltungsamt (BBB) herausgegebene Merkblatt M 19 „Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern“ sowie zahlreiche weitere Publikationen. Sprachlichen Rat bei konkreten Formulierungen gibt der – beim Deutschen Bundestag angesiedelte – Redaktionsstab der Gesellschaft für deutsche Sprache, Wiesbaden, der nach § 46 Abs. 5 GGO auch bei der Vorbereitung der Gesetzentwürfe der Bundesregierung zu beteiligen ist.

Zu § 2 – Verpflichtete

§ 2 benennt ausdrücklich alle Beschäftigten als Verpflichtete zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Vorschrift richtet sich insbesondere an Vorgesetzte, die in erster Linie für die Durchsetzung der Gleichstellung verantwortlich sind (siehe auch § 11 Abs. 1 Satz 2). Darüber hinaus begründet das Gesetz für alle Aufgabenbereiche in der Dienststelle – also für die Fachbereiche ebenso wie für die Zentralverwaltung – sowie für die Zusammenarbeit von Dienststellen die Verpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zu berücksichtigen (so genanntes Gender Mainstreaming).

Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem Politikbereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Ressorts und Organisationen werden, die an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind. Bezogen auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst bedeutet Gender Mainstreaming, dass nicht nur die für die Gleichstellung verantwortlichen speziellen Akteurinnen und Akteure, d. h. die Personalverantwortlichen, die Gleichstellungsbeauftragten und die Personalvertretungen, zur Förderung der Gleichstellung verpflichtet werden, sondern grundsätzlich alle Beschäftigten im Bundesdienst. Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst als Zielvorgabe ist nicht nur von der Personalverwaltung, sondern von allen Abteilungen sowie bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.

Zur Prüfung der Einführung des Gender Mainstreaming und einem Konzept zur Umsetzung hatte sich die Bundesrepublik Deutschland bereits in den nationalen Strategien zur Umsetzung der 4. VN-Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking verpflichtet. Mit Beschluss vom 23. Juni 1999 erkannte das Bundeskabinett die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung an und sprach sich dafür aus, diese Aufgabe als Querschnittsaufgabe unter dem Begriff des „Gender Mainstreaming“ zu fördern. Dementsprechend heißt es in § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien vom 1. September 2000: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender Mainstreaming)“. Die Verpflichtung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe und durchgängiges Leitprinzip wird nunmehr für die in § 3 dieses Gesetzes genannte Bundesverwaltung und die Gerichte des Bundes gesetzlich vorgeschrieben. Damit hat diese Regelung einen umfassenderen Geltungsbereich als § 2 GGO wie auch größere Verbindlichkeit als diese reine Geschäftsordnungsregelung.

§ 2 GGO wie auch die gesetzliche Regelung in § 2 BGleiG berücksichtigen nicht zuletzt gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming, insbesondere Artikel 3 Abs. 2 des Amsterdamer Vertrages („Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“) und die Leitline Nr. 18 der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU von 2000.

Zu § 3 – Geltungsbereich

Das Gesetz gilt nach Absatz 1 nicht nur – wie das Frauenfördergesetz – für die öffentlich-rechtliche unmittelbare und mittelbare Bundesverwaltung, die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen und die Bundesgerichte. Vielmehr wird durch die Einbeziehung der Bundesverwaltung in Privatrechtsform eine Gesetzeslücke geschlossen. Das Gesetz erhält hierdurch und durch die ergänzenden Bestimmungen in den nachfolgenden Absätzen umfassende Geltung. Hinweise darauf, welche Institutionen einschließlich der privatrechtlich organisierten der Bundesverwaltung zuzuordnen sind, können der vom Bundesverwaltungsamt herausgegebenen, laufend aktualisierten Loseblattsammlung „Die nichtministerielle Bundesverwaltung“ (ISSN 0933-2545) entnommen werden. Für die Empfänger von freiwilligen Leistungen des Bundes gilt jedoch die speziellere und flexiblere Regelung in Absatz 3.

Absatz 2 soll die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes gewährleisten, wenn ein zuvor in bundeseigener Verwaltung geführtes Unternehmen in die Rechtsform eines privaten Unternehmens überführt wird. Diese Regelung ist notwendig, solange es noch kein Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft gibt.

Absatz 3 Satz 1 bezweckt eine entsprechende Anwendung der Grundzüge dieses Gesetzes durch institutionelle Leistungsempfänger des Bundes und Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden. Die mittelvergebenden Dienststellen sollen durch vertragliche Vereinbarungen darauf hinwirken. Für kleine Einrichtungen wird nur eine sehr flexible Anwendung der Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes in Betracht kommen. Erbringen Bund und Länder gemeinsam freiwillige Leistungen, wird der Bund die Abstimmung mit den Ländern mit dem Ziel einleiten, dass auch in diesen Fällen die Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes Anwendung finden. Diese Grundzüge sollen auch einheitlich für außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtungen gelten, die aus öffentlichen Mitteln des Bundes gemeinsam mit den Ländern finanziert werden. Durch die vertragliche Ver-

einbarung kann auch festgelegt werden, dass eine Gleichstellungsbeauftragte entsprechend § 16 Abs. 1 BGleiG erst ab einer bestimmten Mindestgröße der Einrichtung zu wählen ist.

Zu § 4 – Begriffsbestimmungen

Die Vorschrift enthält in den Absätzen 1 bis 4 einige für das Gesetz wesentliche Begriffsbestimmungen, die dem bisherigen § 3 FFG entsprechen.

Der Begriff der Beschäftigten in Absatz 1 umfasst entsprechend den Regelungen im Abschnitt 3 – Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer – grundsätzlich beide Geschlechter, wobei jedoch den beruflichen Ein- und Aufstieg fördernde Maßnahmen im Abschnitt 2 grundsätzlich nur für Frauen vorgesehen sind.

In Absatz 2 ist die bisherige Legaldefinition der Familienpflichten beibehalten, wobei der darin enthaltene Begriff des Angehörigen seinerseits wie bisher nicht definiert ist. Damit lässt die Regelung Spielräume für die weitere gesellschaftliche Entwicklung und Rechtsfortbildung. Für die aktuelle Rechtsanwendung können die Kommentare zum Angehörigenbegriff im Bundesbeamtengesetz herangezogen werden.

Die Definition des Begriffs „Bereiche“ in Absatz 3 entspricht der bisherigen Definition in § 3 Abs. 3 FFG: Die Bereiche sind maßgebende Bezugsgröße für die Aufstellung des Gleichstellungsplans und die Auswahlentscheidungen nach § 8. Vorgesetze sind Beschäftigte mit Weisungsbefugnissen. Beispiele für Leitungsaufgaben sind die Leitung von Referaten, Abteilungen, besonderen Arbeitsgruppen und anderen Organisationseinheiten, auch schon im mittleren und gehobenen Dienst. Bei Auswahlentscheidungen ist derjenige Bereich für die Ermittlung einer Unterrepräsentanz von Frauen maßgeblich, in dem sich der zu besetzende Arbeitsplatz, die zu besetzende Stelle oder Funktion befinden.

Absatz 4 zählt zu den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wie das bisherige Recht ausdrücklich auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Richter.

Entsprechend dem bisherigen Recht können nach Absatz 5, der auf § 6 Abs. 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes verweist, räumlich weit entfernte Dienststellenteile und Nebenstellen nicht Dienststellen im Sinne des Gesetzes sein.

Im Hinblick auf den in § 3 Abs. 1 auf die Bundesverwaltung in Privatrechtsform erweiterten Geltungsbereich des Gesetzes sind unter „Dienststelle“ auch privatrechtlich organisierte Einrichtungen des Bundes zu verstehen.

Absatz 6 enthält eine Definition der Unterrepräsentanz von Frauen. Diese ist gegeben, wenn der Frauenanteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach Absatz 3 jeweils unter 50 Prozent liegt. Hiermit orientiert sich das Gesetz an den gesamtgesellschaftlichen Verhältnissen in der Bundesrepublik Deutschland, in der der Frauenanteil bei rund 51 Prozent liegt (Stand: 31. Dezember 1997), aber auch an den statistischen Daten des Vierten Frauenförderberichts der Bundesregierung, wonach rund 45 Prozent aller Beschäftigten im Bundesdienst Frauen sind (Stichtag 30. Juni 1998). Die festgestellten hohen Frauenanteile an den Bewerbungen für den Bundesdienst in Höhe von rund 44 Prozent und von rund 46 Prozent bei den Einstellungen zeigen, dass Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst des Bundes stark von Frauen nachgefragt werden und dass grundsätzlich genügend qualifizierte Frauen zur Umsetzung von einzelfallbezogenen Quotenvorgaben, die Unterrepräsentanzen gegensteuern sollen, zur Verfügung stehen.

Absatz 7 definiert die unmittelbare Diskriminierung von Frauen in Anlehnung an europäisches Recht, die mittelbare Diskriminierung entsprechend der Europäischen Beweislastrichtlinie (Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts).

Absatz 8 enthält eine Definition des Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst des Bundes, da der Begriff mehrfach in den nachfolgenden Vorschriften verwandt wird. Arbeitsplätze im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes sind auch die Ausbildungsplätze. Auch in diesem wichtigen Bereich muss es eine gleiche und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern geben.

Abschnitt 2

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Zu § 5 – Grundsatz; entsprechende Anwendung von Vorschriften

Absatz 1 stellt entsprechend der Rechtsprechung und der ausdrücklichen Regelung in § 611a BGB klar, dass die Vorschriften dieses Abschnitts keine Anwendung finden, soweit ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

Absatz 2 gewährleistet, dass der in § 611a BGB für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geregelte Entschädigungsanspruch, den auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst geltend machen können, bei geschlechtsbedingten Benachteiligungen entsprechend für Beamtinnen und Beamte sowie auch für Personen, die sich für eine solche Tätigkeit bewerben, besteht. Die Regelung hat für Klagen von Beamtinnen und Beamten jedoch keine verfahrensrechtliche, sondern ausschließlich materiell-rechtliche Wirkung, da nach § 86 Abs. 1 der Verwaltungsgerichtsordnung für solche Klagen ohnehin der Untersuchungsgrundsatz gilt.

Zu § 6 – Arbeitsplatzausschreibung

Absatz 1 Satz 1 schreibt wie § 611b des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) und schon bisher § 6 FFG die geschlechtsneutrale Ausschreibung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen im Bundesdienst vor. Der Begriff Arbeitsplatzausschreibung ist weiter als der der Stellenausschreibung. Er umfasst auch die Dienstposten von Beamtinnen und Beamten zur Anstellung, für die zunächst keine Stellen oder Planstellen, sondern lediglich Geldmittel vorhanden sein müssen. Zur Definition des Arbeitsplatzes siehe § 4 Abs. 8.

Satz 2 stellt wie schon die Vorläuferregelung in § 6 Abs. 1 Satz 2 FFG klar, dass die Ausschreibung nicht nur die richtige sprachliche Form zu wahren hat, sondern dass sie nach ihrem gesamten Inhalt so zu formulieren ist, dass sich nicht nur Männer oder nur Frauen angesprochen sehen.

Nach Satz 3 sind unverändert auch Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen als Teilzeitstellen anzubieten, sofern im Einzelfall zu prüfende zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Nach Absatz 2 Satz 1 sollen Arbeitsplätze mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils ausgeschrieben werden, wenn Frauen in dem jeweiligen Bereich (§ 4 Abs. 3) unterrepräsentiert sind. Die Vorschrift trägt dazu bei, Frauen bessere Bewerbungs- und Einstellungschancen sowie Transparenz über die zur Besetzung anstehenden Stellen zu vermitteln. Freie Arbeitsplätze sollen mindestens hausintern ausgeschrieben werden, wenn der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen unter 50 Prozent liegt.

Ist eine Ausschreibung innerhalb der Dienststelle, in der sich der freie Arbeitsplatz befindet, im gesamten Geschäftsbereich oder dienststellenübergreifend, z. B. im Gemeinsamen Ministerialblatt der Bundesministerien, zur Erhöhung des Frauenanteils nicht ausreichend, soll die Ausschreibung öffentlich erfolgen. Hierunter ist die Bekanntgabe in der Tages- oder Wochenpresse, in Anzeigenblättern oder Amtsblättern zu verstehen, die sich an einen unbestimmten Personenkreis richtet, sowie die Veröffentlichung im Internet. Für Stellen in Bundesministerien ab der Abteilungsleitung, die Leitungen nachgeordneter Behörden sowie der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und der entsprechenden Bundeseinrichtungen in Privatrechtsform bleibt es bei der Ausnahmeregelung in § 8 Abs. 2 Bundesbeamtengesetz.

Die Dienststelle kann selbst entscheiden, ob sie zunächst nur hausintern oder im Geschäftsbereich oder parallel zugleich öffentlich ausschreibt. In Bundesländern mit einer vergleichbaren gesetzlichen Regelung hat sich Letzteres bewährt, um zu vermeiden, dass sich qualifizierte haus- oder geschäftsbereichsinterne männliche Bewerber zurückgesetzt fühlen und letztlich doch das Ergebnis einer zusätzlichen öffentlichen Ausschreibung abwarten müssen. Zur Vermeidung von Anzeigenkosten bei öffentlichen Ausschreibungen bietet sich die Nutzung des Internet an.

Die Sollvorschrift lässt Spielräume für ein Absehen von der öffentlichen Ausschreibung im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten, wenn z. B. Personalentwicklungspläne wirksame hausinterne Maßnahmen zur Steigerung der Frauenanteile auch in Führungspositionen vorsehen.

Absatz 3 stellt sicher, dass freie Arbeitsplätze nicht im Hinblick auf bestimmte (männliche) Kandidaten ausgeschrieben, sondern allein nach dem Anforderungsprofil des zu besetzenden Arbeitsplatzes abgefasst werden. Bei dem Anforderungsprofil handelt es sich um von den Bewerberinnen und Bewerbern geforderte besondere persönliche und fachliche Voraussetzungen. Wegen der anzustrebenden vielseitigen Verwendbarkeit muss es auch mögliche künftige Funktionen berücksichtigen.

Zu § 7 – Bewerbungsgespräche

Vorstellungsgespräche und besondere Auswahlverfahren sind weichenstellend für die Besetzung von Arbeitsplätzen. Absatz 1 dient der Verbesserung der Chancengleichheit im Auswahlverfahren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Danach sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, die die im Anforderungsprofil vorgegebene Qualifikation aufweisen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen. Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl liegen nur vor, wenn sich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer beworben haben. Ist dies nicht der Fall, sind selbstverständlich alle Frauen mit der geforderten Qualifikation einzuladen, wobei hingenommen werden muss, dass dann die Frauenquote bei den Eingeladenen unter 50 Prozent beträgt.

In Ergänzung zu der geschlechtsneutralen Arbeitsplatzausschreibung in § 6 gewährleistet Absatz 2 durch die vorgesehene Beschränkung des Fragerechts, dass Frauen und Männer gleiche Chancen auch im Bewerbungsverfahren haben. Latente Einstellungshindernisse für Frauen, z. B. die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft, dürfen entsprechend der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung (vgl. BAG vom 15. Oktober 1992, NJW 93, 1154) und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht thematisiert werden (EuGH, Rs. C-177/88, NJW 91, 628). Auch das Frageverbot bezüglich der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen soll Einstellungshemmnisse für Frauen ausschließen. Diese ergeben sich daraus, dass es auch heute noch ganz überwiegend die weiblichen Familienangehörigen sind, die Betreuungs- und Pflegeaufgaben in der Familie wahrnehmen. Dementsprechend werden diese Fragen fast ausschließlich Frauen gestellt. Sie greifen unzulässig in die Privatsphäre der Bewerberinnen ein. Sofern die dienstliche Tätigkeit nach Auffassung der Dienststelle mit der Wahrnehmung von Familienaufgaben nur sehr schwer vereinbar ist, kann die Dienststelle die Bewerberinnen und Bewerber durch eine genaue Beschreibung der Anforderungen in der Ausschreibung oder noch im Vorstellungs- oder Auswahlgespräch zum nochmaligen Überdenken ihrer Bewerbung veranlassen und so möglichen Vereinbarkeitsproblemen vorbeugen. Natürlich steht es den Bewerberinnen und Bewerbern ihrerseits frei, Vereinbarkeitsfragen anzusprechen und zum Beispiel nach behördeneigenen Kinderbetreuungseinrichtungen und deren Öffnungszeiten zu fragen. Wegen einer möglicherweise positiven Berücksichtigung von Pflege- und Betreuungsaufgaben bei Bewertung der Eignung und Befähigung sollten die Bewerberinnen und Bewerber darauf hingewiesen werden, dass sie auf freiwilliger Basis hierzu Angaben machen können, sofern sie sich für eine Tätigkeit bewerben, für die diese Erfahrungen qualifikationserhöhend sind. Das Frageverbot zum Familienstand entspricht der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH vom 28. März 2000, Rs. C-158/97 und vom 6. Juli 2000, Rs. C-407/98). Danach kann u. a. festgelegt werden, dass Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin für Auswahlentscheidungen unerheblich sind. Folgerichtig müssen solche Fragen bereits in den Vorstellungsgesprächen als möglicherweise mittelbar diskriminierende Fragen ausgeschlossen werden.

Nach Absatz 3 sollen künftig auch Auswahlkommissionen zur Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern paritätisch besetzt werden, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern insoweit ebenfalls strukturell abzusichern. Es versteht sich von selbst, dass es sich um solche Männer und Frauen handeln muss, die durch ihre berufliche Stellung oder sonstige Qualifikation über Kompetenzen hinsichtlich der Personalauswahl verfügen. Das Er-

fordernis, eine abweichende Besetzung und die dafür maßgeblichen triftigen Gründe im Einzelfall aktenkundig zu machen, gewährleistet, dass diese Regelung in der Praxis nicht übersehen wird.

Zu § 8 – Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen

§ 8 enthält eine einzelfallbezogene Quotenregelung, deren verfassungsrechtliche Zulässigkeit sowie Vereinbarkeit mit EU-Recht bereits unter Abschnitt A.II.2 dargelegt wird. Frauen sind danach – unter Berücksichtigung des Einzelfalls – in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl als Männer beschäftigt sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung sowie nach den konkreten Zielvorgaben des Gleichstellungsplans bevorzugt zu berücksichtigen. Das gilt unter ausdrücklicher Einbeziehung der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowohl für alle Arbeitsplatzbesetzungen als auch für Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen, die Teilnahme an Aufstiegsverfahren und Übertragungen höherwertiger Dienstposten und Arbeitsplätze. Bei so genannten gebündelten Dienstposten kann dies bedeuten, dass die flexible Quotenregelung zweifach angewendet werden muss, d. h. sowohl bei der Übertragung des Dienstpostens als auch bei der späteren Beförderungsentscheidung. Bei Beamtinnen und Beamten folgt dies daraus, dass Bezugsgröße, d. h. entscheidungserheblicher „Bereich“ nach § 4 Abs. 3, für die Personalauswahlentscheidung auf der ersten Stufe die Funktion ist und auf der zweiten Stufe die Besoldungsgruppe. Von der Quotenregelung nicht erfasst sind jedoch die Fallsituationen eines Bewährungs-, Tätigkeits- bzw. Fallgruppenaufstiegs sowie die Fälle der Höhergruppierung auf Grund späterer Änderung der übertragenen Tätigkeit (vgl. § 23 BAT).

Der in der Überschrift dieses Paragrafen und in Satz 1 ebenso wie in § 7 FFG verwendete Begriff des „beruflichen Aufstiegs“ ist wie schon im Frauenfördergesetz weit zu verstehen. Dies ergibt sich aus der ausdrücklichen Aufzählung in Satz 2 Nr. 2, die durch die Höherreihung vervollständigt wurde. Die Begriffswahl in der Überschrift und in Satz 1 entspricht derjenigen in § 611a BGB und in der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg.

Mit der Entscheidung für die einzelfallbezogene Quotenregelung werden neben der Erhöhung des Frauenanteils auch bewusstseinsstärkende Impulse zum Abbau bestehender Benachteiligungen für Frauen angestrebt: mehr als andere Regelungen fordern Quotenregelungen zur inhaltlichen Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Strukturen und tradierten Rollenbildern heraus.

Die Vorrangregel greift zur Wahrung der verfassungsrechtlich gebotenen individuellen Chancengleichheit und Einzelfallgerechtigkeit aber nicht automatisch. Die Öffnungsklausel soll unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit die Berücksichtigung schützenswerter Belange eines gleich qualifizierten Bewerbers ermöglichen, die jedoch nur dann überwiegen, wenn bei der vergleichenden Bewertung deutliche Unterschiede zugunsten dieses Bewerbers bestehen (OVG Münster, NVwZ-RR 2000, 176) oder ein Härtefall z. B. durch eine Behinderung, durch die Eigenschaft alleinerziehender Verantwortung oder durch lange Arbeitslosigkeit gegeben ist. Die Berücksichtigung schützenswerter Belange eines Bewerbers darf aber nicht ihrerseits zu einer mittelbaren Diskriminierung der gleich qualifizierten Bewerberin führen. Aus traditionellen Familienstrukturen resultierende Gründe, z. B. die sog. „Ernährereigenschaft“ bzw. „Unterhaltsverpflichtungen“ sind daher nur in Ausnahmefällen zu berücksichtigen. Insbesondere sind die Benachteiligungsverbote nach § 9 bei der vergleichenden Bewertung zu beachten.

Personalwirtschaftliche Belange, wie der aktuelle Umfang der Frauenunterrepräsentanz in einzelnen Bereichen oder die Beschaffenheit und Entwicklung der Personalstruktur dürfen dagegen weder zugunsten männlicher Mitbewerber noch als zusätzliche Entscheidungskriterien eine Rolle spielen. Es handelt sich nicht um „in der Person des Bewerbers liegende Gründe“, sondern um objektive Gesichtspunkte, die angesichts des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch im Bundesdienst entscheidungsunerheblich sind.

Die Ausnahmeregelung für Mitglieder des Bundesrechnungshofs folgt aus deren richterlicher Unabhängigkeit entsprechend § 3 Abs. 4 BRHG, Artikel 114 Abs. 2 Satz 1 GG. Sie entspricht der Ausnahmeregelung in Satz 2 Nr. 1 für Richterinnen und Richter, für deren Berufung eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist.

Zu § 9 – Qualifikation; Benachteiligungsverbote

Absatz 1 enthält die für alle Personalentscheidungen grundlegende Bestimmung der Qualifikation, wobei bei der Befähigungs- und Eignungsbeurteilung auch besondere Erfahrungen durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu berücksichtigen sind, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind. Bei der Betreuung von Kindern und/oder der Pflege von Pflegebedürftigen wird soziale Kompetenz erworben, die im Berufsleben zunehmende Bedeutung gewinnt. Die vorgesehene Anerkennung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben schafft zugleich einen Anreiz für Männer, in stärkerem Maße als bisher, derartige Aufgaben in der Familie zu übernehmen. Die Attraktivität der Wahrnehmung von familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben wird – auch für Männer – dadurch erhöht, dass diese Aufgaben nicht karrierehemmend, sondern qualifikationserhöhend wirken.

Die Anerkennung der genannten Fähigkeiten und Erfahrungen als Bestandteil der Qualifikationsbewertung rechtfertigt jedoch keine Ausforschung der persönlichen familiären Situation einer Bewerberin oder eines Bewerbers, die aufgrund von § 7 Abs. 2 unzulässig ist. Eine Berücksichtigung im Rahmen der dienstlichen Befähigungs- und Eignungsbeurteilung kann nur erfolgen, wenn die Bewerberinnen und Bewerber ihre durch Pflege- und Familienaufgaben erworbene besondere Qualifikation für den konkreten Arbeitsplatz selbst darstellen. Bei entsprechenden Arbeitsplatzausschreibungen wird dies regelmäßig und selbstverständlich der Fall sein.

Gemäß der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH vom 28. März 2000, Rs. C-158/97 und vom 6. Juli 2000, Rs. C 407/98) und im Einklang mit Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz stellt Satz 2 klar, dass die so genannten Hilfskriterien Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung bei der dienstlichen Beurteilung nur zu berücksichtigen sind, wenn sie bei der konkreten Person tatsächlich qualifikationserhöhend sind, z. B. durch den Erwerb umfangreicher Fachkenntnisse. Das heißt, diese Hilfskriterien müssen in die dienstliche Beurteilung selbst einfließen und dürfen nicht mehr, wie bislang noch von der Rechtsprechung zugelassen, bei gleicher Qualifikation als Zusatzkriterien herangezogen werden.

Absatz 2 enthält nicht zu berücksichtigende Tatbestände, die bisher regelmäßig zu mittelbaren Diskriminierungen von Frauen geführt haben, wie zum Beispiel Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge jeweils aufgrund von Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege. Geringere aktive Dienst- und Beschäftigungsjahre dürfen auch bei der vergleichenden Bewertung mehrerer Bewerbungen nicht berücksichtigt werden. Geringere aktive Dienst- und Beschäftigungsjahre wurden in der Vergangenheit stets als Rechtfertigung für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen herangezogen. Damit wurden diese von der Rechtsprechung nur als Hilfskriterien bei der Qualifikationsbeurteilung zugelassenen Tatsachen entgegen dem Leistungsprinzip in den Vordergrund gestellt. Diese Frauen mittelbar diskriminierende Praxis soll durch das generelle Verbot der Berücksichtigung dieser Kriterien unterbunden werden. Die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin sowie Belastungen durch die Betreuung von Angehörigen oder die Absicht, von der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit Gebrauch zu machen, sind weitere – oftmals unausgesprochene – Auswahlkriterien zu Lasten von Frauen. Auch wenn im Einzelfall kaum nachweisbar sein dürfte, dass diese weder leistungs-, noch eignungs- oder befähigungsbezogenen Kriterien zugrunde gelegt wurden, kann ihr ausdrücklicher gesetzlicher Ausschluss jedenfalls bewusstseinsbildend wirken.

§ 10 – Fortbildung

§ 10 Abs. 1 bis 4 entspricht weitgehend § 8 Abs. 1 bis 4 FFG. Insoweit kann hierzu auf die frühere Begründung verwiesen werden (Bundestagsdrucksache 12/5468 vom 21. Juli 1993).

In Absatz 3 ist darüber hinaus klargestellt, dass auch für Fortbildungen zum beruflichen Aufstieg und Wiedereinstieg nach einer Familienphase Kinderbetreuungsmöglichkeiten nach Bedarf angeboten werden sollen. Auch hier ist der Begriff des beruflichen Aufstiegs wie schon in § 8 umfassend zu verstehen.

Die Vorgabe für Vorgesetzte zur Information und Fortbildung hinsichtlich Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in Absatz 4 ist als Verpflichtung und nicht als bloßes Angebot verbindlicher gefasst als im Frauenfördergesetz.

Die notwendigen Inhalte von Fortbildungskursen für Gleichstellungsbeauftragte sind in Absatz 5 beispielhaft benannt. Dazu gehören Fortbildungsangebote in Fragen des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts. Die Aufzählung ist nicht abschließend und will nur den Kernbereich an notwendigen Fortbildungsangeboten aufzeigen. Darüber hinaus können auch andere Angebote, z. B. die Gelegenheit zur Fortbildung in Mediationstechniken, sinnvoll sein. Neu in Absatz 5 ist auch, dass auch der Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Fortbildung zu geben ist, um sie für ihre Aufgabe zu qualifizieren.

Absatz 6 unterstreicht wie bisher die Vorbildfunktion von Frauen als Leiterinnen und Referentinnen in Fortbildungsveranstaltungen. Durch die Formulierung „sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen“ soll der tatsächliche Einsatz von Frauen bei solchen Veranstaltungen verbessert werden.

Anders als noch im Frauenfördergesetz sind Kursangebote speziell für Frauen nicht mehr ausdrücklich vorgesehen. Dies heißt aber nicht, dass derartige Kurse nicht mehr angeboten werden sollten. Solange sie von Frauen nachgefragt werden, sollten sie auch durchgeführt werden, wobei aber Nachfrage und Notwendigkeit mit einer zunehmenden Annäherung der Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Bereichen der Verwaltung abnehmen dürften.

Es versteht sich von selbst, dass die Dienststellen die in § 10 benannten Fortbildungsangebote nur im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel machen können. Ebenso selbstverständlich ist aber auch, dass bei der Bewirtschaftung der Haushaltsmittel im Hinblick auf die Vorgaben in § 10 Prioritäten gesetzt und Mittel ggf. umgeschichtet werden müssen.

Zu § 11 – Gleichstellungsplan

Der Frauenförderplan des Frauenfördergesetzes wird künftig als „Gleichstellungsplan“ bezeichnet. Mit der Umstellung der Terminologie soll das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern verdeutlicht und gleichzeitig die falsche Vorstellung vermieden werden, dass Frauen aufgrund geringerer Qualifikation oder sonstiger Defizite gefördert werden müssten.

Die Vorschrift enthält in Absatz 1 die ausdrückliche Benennung der beiden Funktionen des Gleichstellungsplans (Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Frauen und Männern) sowie die Hervorhebung der Vorgesetzten als zur Umsetzung des Plans besonders Verpflichteten. Damit soll verdeutlicht werden, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Sie ist nicht ausschließlich eine Aufgabe der Verwaltung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretungen, die sich in der Aufstellung oder Anpassung des Gleichstellungsplans erschöpft, sondern eine Querschnittsaufgabe, für die die Vorgesetzten im jeweiligen Verantwortungsbereich ebenfalls zuständig sind. Diese haben die Gleichstellung durch professionelle Personalführung und -förderung voranzutreiben. Der Appell an die Verantwortung der Vorgesetzten ist ein wichtiger Faktor für die Umsetzung des Gesetzes.

Kernstück des Gleichstellungsplans sind verbindliche Vorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen. Bereits § 7 FFG sah Frauenförderpläne mit verbindlichen Zielvorgaben vor. Allerdings fehlten Verfahrensregelungen, wie diese Zielvorgaben aufzustellen und umzusetzen sind, was zu Defiziten bei der Durchsetzung führte. Gegenüber dem Frauenfördergesetz enthält die Neuregelung des § 11 BGleiG zum Gleichstellungsplan jetzt eine Präzisierung und Konkretisierung.

Absatz 2 Satz 2 beschränkt die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht auf quantitative, personalwirtschaftliche Aspekte. Als Zielvorgaben sind auch qualitative, organisatorische Gesichtspunkte der Frauenförderung, wie z. B. familiengerechte Arbeitszeiten möglich.

Nach Absatz 2 Satz 3 ist mindestens die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind ausnahmsweise nicht genügend qualifizierte Frauen in bestimmten Bereichen vorhanden und auch nicht zu gewinnen, müssen die Stellen nicht frei bleiben. In diesen Fällen kann ihre Besetzung durch männliche Beschäftigte vorgesehen werden. Wie der EuGH mit Urteil vom 28. März 2000 festgestellt hat, sind Quotenregelungen wie diese mit europäischem Gemeinschaftsrecht vereinbar (Rs. C-158/97).

Die Mindestquote bindet die Dienststelle allerdings nicht unmittelbar bei der Besetzung einer bestimmten Stelle. Auch gibt sie einer Bewerberin keinen individuellen Anspruch. Die Stellenbesetzung selbst richtet sich vielmehr nach den §§ 8 und 9 und den allgemeinen dienstrechtlichen Bestimmungen. Jedoch haben sich die Personalverantwortlichen ständig mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans auseinander zu setzen; sie haben ihre erkennbar drohende Nichterfüllung durch gegensteuernde Maßnahmen zu verhindern und – falls dies nicht gelingt – dies zu begründen. Anders als in der Vorgängerregelung (§ 4 Abs. 1 Satz 4 FFG) sind im Gleichstellungsplan die Stellen für Richterinnen und Richter, die gewählt werden oder an deren Berufung der Richterwahlausschuss mitwirkt, nicht mehr ausgenommen. Auch für diesen Personenkreis gilt somit die Vorgabe, dass mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen für Frauen vorgesehen sein muss. Da in diesen Fällen jedoch Dienststelle und personalentscheidende Stelle nicht identisch sind, kann die Dienststelle die Erfüllung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans in diesem Bereich nicht unmittelbar beeinflussen. Sie muss vielmehr Sorge dafür tragen, dass die Zielvorgaben den zuständigen Wahlgremien zur Kenntnis gegeben werden. Die in Artikel 97 GG garantierte richterliche Unabhängigkeit ist hierdurch nicht tangiert.

Absatz 3 regelt erstmals die Verpflichtung der Dienststellen, auch in Zeiten allgemein vorgegebener Stelleneinsparungsquoten und drohenden weiteren Stellenabbaus Maßnahmen vorzusehen, die ein Absinken des Frauenanteils in Bereichen verhindern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Diese Vorschrift berücksichtigt, dass Quotenregelungen im Bereich von Einstellung und Beförderung personelle Zuwächse voraussetzen und bei Stellenabbau wirkungslos sind. Die Situation in der Verwaltung des Bundes ist gegenwärtig durch Stellenabbau gekennzeichnet. Es ist aber im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten jedenfalls sicherzustellen, dass der Stellenabbau nicht zu einer Verringerung der Frauenanteile in Bereichen mit ohnehin bestehender Unterrepräsentanz führt.

Ebenfalls neu ist die Verpflichtung, den Gleichstellungsplan für vier Jahre, statt wie bisher für drei Jahre zu erstellen (Absatz 4 Satz 1) und zusätzliche Maßnahmen aufzuzeigen, wenn seine Ziele sonst nicht oder zeitlich nicht erreicht werden können (Satz 4). Damit werden die Dienststellen zu einer längerfristigen ständigen Beobachtung der Entwicklung und einem Gegensteuern bei sich abzeichnender sonstiger Zielverfehlung verpflichtet. Der Verwaltungsaufwand wird verringert.

Die Aktualisierung des Gleichstellungsplans wird ebenfalls neu geregelt. Zur Verringerung des Verwaltungsaufwands muss sie nur noch alle zwei Jahre erfolgen (Satz 3). Nach zwei Jahren werden regelmäßig Veränderungen gegenüber der ursprünglichen Planung aufgetreten sein, so dass eine Aktualisierung notwendig wird. Die in § 4 Abs. 1 Satz 2 FFG vorgeschriebene jährliche Aktualisierung führte hingegen häufig zu unnötigem Verwaltungsaufwand. In Ausnahmefällen, etwa bei tief greifenden Umstrukturierungen, können weiterhin kurzfristigere Änderungen notwendig sein.

Diese Flexibilisierung der Aktualisierungsregelung soll unnötigen Arbeitsaufwand vermeiden, aber zugleich sicherstellen, dass notwendige Anpassungen des Gleichstellungsplans in zweckmäßigen Abständen vorgenommen werden.

Absatz 5 Satz 1, die Pflicht zur Veröffentlichung des Gleichstellungsplans in der Dienststelle, entspricht § 4 Abs. 3 FFG. Neu ist die Verpflichtung, den Gleichstellungsplan den Vorgesetzten, die zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle besonders verpflichtet sind (siehe zu § 2 Verpflichtete), gesondert zur Verfügung zu stellen. Mit dem Übergang zum papierlosen Büro muss die Zurverfügungstellung nicht mehr notwendigerweise in gedruckter Form erfolgen. Vielmehr kann der Gleichstellungsplan auch elektronisch in das behördeneigene Netz eingestellt und so allen Beschäftigten zugänglich gemacht werden. Unabhängig davon ist er aber den Vorgesetzten – sei es in elektronischer oder in gedruckter Form – besonders zu übermitteln, wobei ein Hinweis auf ihre besondere Verpflichtung nach § 2 sachdienlich ist.

Gemäß Absatz 6 sind – wie bisher schon – die Gründe für eine Planzielverfehlung bei Aufstellung des Folgeplans darzulegen sowie zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen. Abweichungen vom Plan können somit nicht unbemerkt bleiben; die Erklärungspflicht erzeugt Rechtfertigungs- und damit entsprechenden Druck zur Vermeidung bzw. künftigen Änderung dieser Situation: die Nichterfüllung der gesteckten Ziele darf nicht einfach hingenommen werden. Ohne dass dies besonders gesetzlich geregelt werden müsste, werden die Personalverantwortlichen ein eigenes Interesse daran haben, ihrer nächsthöheren Dienststelle darzulegen, welche Maßnahmen im neuen Gleichstellungsplan vorgesehen werden sollten, damit die Zielvorgaben jedenfalls in der neuen Planperiode erfüllt werden können. Handlungsverpflichtungen der Personalverantwortlichen entstehen dabei um so zwingender, je weiter die tatsächlichen Frauenanteile in den jeweiligen Bereichen von der Vorgabe der 50 Prozent entfernt sind.

Abschnitt 3

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer

Die Vorschriften des Abschnitts 3 beinhalten Vorgaben zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit im Bundesdienst. Soweit sie spezieller sind als Regelungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich derjenigen in der Privatwirtschaft, gehen sie diesen vor, insbesondere dann, wenn in den allgemeinen Regelungen diesbezügliche Vorrangregelungen enthalten sind (vgl. § 23 des Entwurfs eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, Bundesratsdrucksache 591/00). Soweit sie gegenüber geltenden beamtenrechtlichen Regelungen Abweichungen enthalten, werden diese beamtenrechtlichen Regelungen in Artikel 2 angepasst. Es handelt sich insoweit um notwendige Folgeänderungen.

Zu § 12 – Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

§ 12 verpflichtet die Dienststellen, allen Beschäftigten mit Familienpflichten familiengerechte Arbeitszeiten und vor allem auch familiengerechte Rahmenbedingungen nicht nur zu ermöglichen, sondern anzubieten, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Damit ist nicht gemeint, dass die Dienststelle etwa schwangeren Mitarbeiterinnen sogleich ein individuelles Angebot auf einen Teilzeitarbeitsplatz machen müsste. Das Angebot familiengerechter Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen ist vielmehr allen Beschäftigten mit Familienpflichten, insbesondere auch den männlichen, zu machen. Diese bedürfen aufgrund des überkommenen Rollenverständnisses besonderer Motivierung und Ermutigung durch die Vorgesetzten, insbesondere aber auch durch die Personalverantwortlichen in der Dienststelle. Unter familiengerechten Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen sind hier die in § 13 genannten besonderen Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen zu verstehen. Insbesondere Männer machen bisher nur in sehr geringem Maß von den Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit Gebrauch. Die Vorschrift geht weit über die bisherige Regelung hinaus, die lediglich familiengerechte Arbeitszeiten ermöglichte und dies nur im Rahmen der ohnehin geltenden gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen. Die Neuregelung geht auch über die Regelungen im BAT hinaus. Die Vorschrift gilt für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes des Bundes. Damit die tarifgebundenen Beschäftigten nicht gegenüber den übrigen Beschäftigten des Bundes benachteiligt werden, müssen ggf. einzelvertragliche Anpassungen vorgenommen werden, bis der BAT durch die Tarifvertragsparteien angepasst ist. Der Kernbereich der Tarifautonomie ist durch die neue gesetzliche Regelung nicht tangiert.

Zu § 13 – Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung

Absatz 1 fasst die im Frauenfördergesetz in verschiedenen Vorschriften geregelte Teilzeit und die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten zur Vermeidung von Wiederholungen und unklaren Verweisungen zusammen. Telearbeit, Arbeitszeitkonto, Sabbatjahr und sonstige besondere Arbeitszeitmodelle sind als neue Möglichkeiten familiengerechter Rahmenbedingungen ausdrücklich einbezogen.

Nach Satz 1 haben Beschäftigte mit Familienpflichten einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung, der allein unter dem Vorbehalt entgegenstehender zwingender dienstlicher Belange steht. Dies können in erster Linie solche organisatorischer Art sein, hierzu gehören ggf. aber auch haushaltsmäßige Zwänge. So kann die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen im Auswärtigen Dienst und im Entwicklungsdienst hohe Folgekosten mit sich bringen, die als dringende dienstliche Belange den Teilzeitanspruch ausschließen können.

Nach Satz 2 sind den Beschäftigten mit Familienpflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten auch Telearbeitsplätze oder die oben genannten besonderen Arbeitszeitmodelle anzubieten. Diese Regelung beinhaltet keinen individuellen Anspruch. Es steht vielmehr im pflichtgemäßen Ermessen der Dienststellen, ob sie und in welchem Umfang sie Telearbeit oder besondere Arbeitszeitmodelle einführen. Die Ablehnung von Anträgen muss in beiden Fällen im Einzelnen, und zwar, was gegenüber der Vorgängerregelung in § 10 Abs. 2 Satz 2 FFG neu ist, schriftlich begründet werden.

Absatz 2 verpflichtet die Dienststelle, Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung beantragen, über deren Folgen, insbesondere die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen, hinzuweisen und über die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen zu informieren. Die Bestimmung begründet eine umfassende Informationspflicht der Dienststelle zum Schutz der Interessierten und ihrer individuellen Entscheidungsfindung. Ihrer Informationspflicht kann die Dienststelle sowohl durch allgemeine Mitteilungen (z. B. Hausmitteilungen) als auch durch das Angebot von Einzelgesprächen nachkommen. In besonders schwierig gelagerten Fällen, beispielsweise bei Fragen zum Versorgungs- oder Rentenrecht, kann auch eine Verweisung an die zuständigen Stellen (Sozialversicherungskassen, Rentenversicherungsträger usw.) sachgerecht sein. Im Regelfall wird das individuelle Einzelgespräch angemessen sein. Dabei soll die Dienststelle für die Inanspruchnahme familiengerechter Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen werben, keinesfalls darf sie daher nach Form und Inhalt der Informationen Interessierte von der Beantragung einer Teilzeittätigkeit oder Beurlaubung abhalten. Der Hinweis auf die Möglichkeit einer Befristung ist notwendig, weil bei unbefristeter Teilzeitbeschäftigung bei gewünschter Rückkehr auf eine Vollzeitstelle Wartezeiten entstehen können, bis eine entsprechende Stelle bzw. ein entsprechender Stellenanteil frei wird. Damit geht diese Hinweispflicht über die bereits bestehende beamtenrechtliche Hinweispflicht in § 72c BBG noch hinaus.

Die bisherigen Regelung in § 10 Abs. 1 Satz 2 FFG, wonach darauf zu achten ist, dass sich aus der Einrichtung von Teilzeitstellen keine Mehrbelastungen für die (anderen) Beschäftigten der Dienststelle ergeben, wurde ergänzt. Insbesondere ist jetzt auch darauf zu achten, dass sich für die Teilzeitbeschäftigten selbst aus ihrer Teilzeittätigkeit keine unzumutbaren dienstlichen Belastungen ergeben, zum Beispiel dadurch, dass sie ihre bisherigen Aufgaben unverändert in kürzerer Zeit wahrzunehmen haben oder dadurch, dass ihnen Aufgaben übertragen werden, die zuvor von einer Vollzeitkraft wahrgenommen wurden. Insbesondere bei geringfügigeren Arbeitszeitreduzierungen unter 50 Prozent

muss die Dienststelle darauf achten, dass die Teilzeitbeschäftigten eine entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten, ohne dass dies wiederum zu Lasten der anderen Beschäftigten geht. Ohne eine Umschichtung von Aufgaben oder befristete Neueinstellungen wird dies nicht gehen.

Zu § 14 – Wechsel zur Vollzeit, beruflicher Wiedereinstieg

Die Sicherstellung und Erleichterung des Wechsels zur Vollzeit und des beruflichen Wiedereinstiegs sind wichtige Voraussetzungen für die Akzeptanz familiengerechter Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen.

Absatz 1 gewährleistet Teilzeitbeschäftigten mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, die vorrangige Berücksichtigung bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter der Voraussetzung ihrer gleichen Eignung, Befähigung und Leistung mit konkurrierenden Mitbewerberinnen und Mitbewerbern und unter Berücksichtigung der Benachteiligungsverbote in § 9. Die Rückkehr auf einen konkreten Arbeitplatz ist damit nicht garantiert. In der Praxis machen die Rückkehr aus einer Beurlaubung oder der Wechsel von einer Teilzeit- zu einer Vollzeittätigkeit keine Schwierigkeiten, wenn die Teilzeittätigkeit oder Beurlaubung befristet wurden, worauf die Beschäftigten nach § 13 Abs. 2 hinzuweisen sind. Werden gleichwohl eine unbefristete Teilzeit oder Beurlaubung beantragt, können Wartezeiten trotz des Vorranggebots in Absatz 1 nicht ausgeschlossen werden.

Nach Absatz 2 muss die Dienststelle wie bisher schon den Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg durch konkrete, beispielhaft aufgezählte Maßnahmen erleichtern. Neu ist die Regelung in Satz 3, wonach die Teilnahme an einer entsprechenden Fortbildung während der Beurlaubung einen Anspruch auf bezahlte Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung begründet. Die Dauer richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Damit werden aus familiären Gründen Beurlaubte, die ihre Tätigkeit wieder aufnehmen wollen, den Kolleginnen und Kollegen gleichgestellt, die als aktive Beschäftigte an einer solchen Fortbildungsmaßnahme teilnehmen. Die Regelung konkretisiert damit zugleich das Benachteiligungsverbot im nachfolgenden § 15.

Neu ist auch die Regelung in Absatz 3, wonach die Dienststelle verpflichtet ist, mit den Beurlaubten rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden. Durch diese obligatorischen Beratungsgespräche sollen Beurlaubte frühzeitig Klarheit und Planungssicherheit über ihre künftige Verwendung erhalten.

Zu § 15 – Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung

Nach Absatz 1 rechtfertigt nicht jeder sachliche Grund eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten, sondern es müssen zwingende sachliche Gründe sein. Diese Verschärfung entspricht der Regelung in § 72d des Bundesbeamtengesetzes. Das Benachteiligungsverbot in Bezug auf dienstliche Beurteilungen wurde unverändert beibehalten.

Nach Absatz 2 werden an Telearbeitsplätzen Beschäftigte – und wie schon bisher die aus familiären Gründen Beurlaubten – ausdrücklich in das Benachteiligungsverbot einbezogen.

Absätze 3 und 4 entsprechen den bisherigen Regelungen im Frauenfördergesetz, wonach bei aus familiären Gründen Beurlaubten die Verzögerungen im beruflichen Werdegang bei Beförderungen auszugleichen sind, soweit nicht schon bei der Anstellung geschehen. Dies kann nur erfolgen, wenn – wie in Absatz 4 ausdrücklich geregelt – die Beurlaubten nicht durch die Beurlaubung ihren Platz in einer festgelegten Beförderungsreihenfolge verlieren. Entsprechende Listen sind ihrerseits unter Beachtung der §§ 8 und 9 zu erstellen und nach neuen Regelbeurteilungen anzupassen. Beförderungslisten, bei denen die Reihenfolge allein von Dienstalter, Lebensalter oder dem Zeitpunkt der letzten Beförderung abhängig ist, verstoßen gegen das Leistungsprinzip und die Benachteiligungsverbote in § 9. Sie sind unzulässig. Um das Benachteiligungsverbot nicht auf Beamtinnen und Beamte zu beschränken, wird ausdrücklich auch der Erhalt der Möglichkeiten einer Höhergruppierung oder Höherreihung vorgegeben, sodass zum Beispiel eine Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten für die Berücksichtigung bereits zuvor zurückgelegter Zeiten eines Bewährungs-, Tätigkeits- bzw. Fallgruppenaufstiegs unschädlich ist.

Abschnitt 4

Gleichstellungsbeauftragte

Die Frauenbeauftragten im Bundesdienst werden künftig als „Gleichstellungsbeauftragte" bezeichnet. Mit dieser Änderung soll unterstrichen werden, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich des Bundes Ziel des Gesetzes ist. Zudem wird mit der neuen Terminologie eine erhöhte Akzeptanz bei den beschäftigten Männern angestrebt, die ihrerseits die Gleichstellungsbeauftragte bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit einschalten können und sollen. Zum Austausch der Begriffe „Frauenförderung" und „Gleichstellung" siehe bereits unter Abschnitt A. I. 2 und unter B. zu § 1.

Zu § 16 – Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin

Nach Absatz 1 Satz 1 ist in jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 Beschäftigten die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten zwingend vorgeschrieben. Damit wird die Bezugsgröße für die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten gegenüber dem bisherigen § 15 Abs. 1 FFG, der 200 Beschäftigte für die Bestellung einer Frauenbeauftragten vorsieht, deutlich herabgesetzt. Mit der Herabsetzung der Bezugsgröße wird die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in größerem Umfang als bisher vorgegeben. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass die Gleichstellungsbeauftragten, wie schon die Frauenbeauftragten, eine wichtige Funktion bei der Durchsetzung der Gleichstellung in den Dienststellen innehaben. Durch die gewählte Untergrenze sollen zugleich Kostenbelastungen vermieden werden, die eine flächendeckende Bestellung

von Gleichstellungsbeauftragten in jeder der vielen Dienststellen in der Bundesverwaltung mit sich bringen würde.

Im Gegensatz zu § 15 Abs. 1 FFG wird in Absatz 1 klargestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten nach vorangegangener Wahl durch die weiblichen Beschäftigten zu bestellen ist. Aufgrund der gesellschaftlichen Ressourcenverteilung und der nach wie vor bestehenden Rollenbilder von Frau und Mann liegen die Benachteiligungen, die es abzubauen gilt, auf Seiten der Frauen. Für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist es wichtig, die Verhältnisse aus der Sicht des benachteiligten Geschlechts beurteilen zu können. Nicht zuletzt ist zu erwarten, dass die weiblichen Beschäftigten sich mit ihren Problemen bei einer Person des gleichen Geschlechts besser aufgehoben und vertreten fühlen.

Nach Satz 2 ist in Verwaltungen mit kleineren Dienststellen, die aber regelmäßig insgesamt mindestens 100 Beschäftigte haben, eine Gleichstellungsbeauftragte bei der oberen Behörde zu bestellen. Hierunter sind z. B. die Hauptverwaltungen der Berufsgenossenschaften zu verstehen. Satz 1 im Zusammenhang mit Satz 2 bedeutet auch, dass zum Beispiel in einer Verwaltung mit einer untergeordneten Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 Beschäftigten und den übrigen Dienststellen mit geringerer Beschäftigtenzahl sowohl in der Dienststelle mit den mindestens 100 Beschäftigten als auch in der oberen Behörde eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen ist. Damit ist sichergestellt, dass innerhalb einer Verwaltung alle Beschäftigten von einer Gleichstellungsbeauftragten betreut werden.

Wie schon § 15 Abs. 4 FFG soll die Ausnahmeregelung in Satz 3 weiterhin ermöglichen, dass in Verwaltungen mit großem Geschäftsbereich die Gesamtzahl der Gleichstellungsbeauftragten aus verwaltungsökonomischen Gesichtspunkten begrenzbar ist unter der Voraussetzung, dass die weiblichen Beschäftigten aller Dienststellen angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden. Die Sonderregelung für große Geschäftsbereiche wird ergänzt durch die neue Regelung in Absatz 3, wonach die zuständige Gleichstellungsbeauftragte einer Vertrauensfrau mit ihrem Einverständnis Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle übertragen kann. Der unbestimmte Rechtsbegriff des „großen Geschäftsbereichs“ ist künftig weiter zu verstehen, da die Größe auch in Relation zur Gesamtzahl der nach Absatz 1 Satz 1 zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten bestimmt werden kann. Daher wurden die bisherigen Beispiele gestrichen.

Absatz 2 bestimmt die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend der inzwischen bestehenden Praxis und zur Vermeidung von Verwaltungsaufwand zum Regelfall. Die Frauenbeauftragten-Wahlverordnung wird entsprechend angepasst. Die in § 15 Abs. 1 FFG enthaltene Alternative zwischen Wahl und Ausschreibung jeweils mit anschließender Bestellung hat sich als unvertretbare bürokratische Regelung erwiesen. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt künftig wieder vier statt drei Jahre. Dies entspricht der Amtszeit des Personalrates. Für eine kontinuierliche Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist diese Verlängerung erforderlich. Die Regelung dient außerdem der Vermeidung von unangemessenem Verwaltungsaufwand.

Nach Satz 3 findet nur ausnahmsweise eine Bestellung ohne Wahl statt, wenn sich keine Kandidatin für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten findet oder nach der Wahl keine Kandidatin gewählt ist. Die Regelung soll das Vorhandensein einer Gleichstellungsbeauftragten auch bei mangelndem Engagement der weiblichen Beschäftigten sicherstellen und damit die der Gleichstellungsbeauftragten vom Gesetzgeber beigemessene Bedeutung für die Durchsetzung der Gleichstellung im Bereich des Bundes unterstreichen. Gegen ihren Willen kann aber keine Beschäftigte zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden.

Absatz 3 Satz 1 bestimmt, dass für eine kleine Dienststelle ohne Gleichstellungsbeauftragte die Gleichstellungsbeauftragte der höheren Dienststelle zuständig ist.

Absatz 3 Satz 2 regelt die Bestellung einer Vertrauensfrau in einer solchen Dienststelle als unmittelbare Ansprechpartnerin für die dort tätigen Beschäftigten und die Gleichstellungsbeauftragte der höheren Dienststelle. Entsprechend ihrer regelmäßig bloßen Mittlerfunktion (vgl. § 16 Abs. 3 Satz 3) wird die Vertrauensfrau formlos bestellt, wobei die Dienststelle ggf. Vorschläge der Gleichstellungsbeauftragten oder der weiblichen Beschäftigten der betroffenen Dienststelle berücksichtigen sollte. Vertrauensfrauen in großen Geschäftsbereichen können auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle von der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten übertragen werden. Dies soll die Gleichstellungsbeauftragten entlasten und gleichzeitig eine angemessene Vertretung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle auf der örtlichen Ebene gewährleisten.

Mit Absatz 4 ist der Stellvertreterin erstmals ein eigener Absatz gewidmet. Die Vertreterin wird auch in der Überschrift des § 16 hervorgehoben. Viele Frauen haben sich in der Vergangenheit daran gestört, dass die Vertretung im Zusammenhang mit der personellen und sachlichen „Ausstattung“ der Frauenbeauftragten geregelt war.

In Absatz 4 wird auch die Art der Bestellung der Stellvertreterin einheitlich geregelt. Im Frauenfördergesetz wurde dies offen gelassen und damit in das Ermessen der Dienststelle gestellt. Nun wird klargestellt, dass auch die Vertreterin zu wählen ist. Damit ist auch sie dienststellenintern demokratisch legitimiert. Wie die Gleichstellungsbeauftragte kann auch ihre Vertreterin durch die Dienststelle ohne Wahl bestellt werden, wenn sich keine Kandidatin findet oder nach der Wahl keine Kandidatin gewählt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte hat hierbei ein Vorschlagsrecht. In Absatz 4 wird wie in Absatz 2 klargestellt, dass keine Frau gegen ihren Willen zur Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin bestellt werden kann.

Absatz 5 soll Interessenkollisionen ausschließen. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist deshalb unvereinbar mit der gleichzeitigen Mitgliedschaft in einer Personalvertretung nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz sowie mit einer anderen Tätigkeit in der Personalverwaltung. Das Verbot sichert damit auch die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten. Es gilt aus den genannten Gründen auch für ihre Stellvertreterin, zumal deren Aufgaben über die einer reinen Abwesenheitsvertretung hinausgehen können. Für die Vertrauensfrauen, deren Aufgaben sich regelmäßig auf die bloße Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauf-

tragten beschränken, wird eine solche Regelung hingegen nicht für erforderlich gehalten.

Zu § 17 – Koordination, Stufenbeteiligung

§ 17 regelt die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb eines Geschäftsbereichs.

Absatz 1 bestimmt, dass die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich ist. Zum Geschäftsbereich der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne dieser Vorschrift gehören auch die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Bundesstiftungen des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltungsrecht (z. B. Rentenversicherungs- und Unfallversicherungsträger sowie die Bundesanstalt für Arbeit) sowie die entsprechenden privatrechtlich organisierten Einrichtungen der Bundesverwaltung. Die Vorschrift schafft eine gesetzliche Grundlage für den erforderlichen Meinungs- und Informationsaustausch sowie die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten des Geschäftsbereichs einer Dienststelle. Ein ressortübergreifendes Netzwerk besteht mit dem Interministeriellen Arbeitskreis der Frauenbeauftragten der obersten Bundesbehörden, für den weiterhin eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage entbehrlich ist. Die Verpflichtung zur ressortübergreifenden Zusammenarbeit ergibt sich bereits aus § 19 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) vom 1. September 2000. Die Koordinierung erfolgt im Wesentlichen in Form umfassender gegenseitiger Information. Der Informationsaustausch kann schriftlich, fernmündlich, über E-Mail und auf allen zur Verfügung stehenden Kommunikationswegen sowie persönlich erfolgen. Dem erforderlichen Erfahrungsaustausch kann auch die Teilnahme an Besprechungen, Tagungen und Konferenzen zu Gleichstellungsfragen dienlich sein. Die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde ist – gegebenenfalls durch entsprechende Erlasse – zuständig für die Gesamtkoordinierung. Sie informiert die Gleichstellungsbeauftragten ihres Geschäftsbereichs über alle Angelegenheiten, die grundsätzlicher Art oder für alle Gleichstellungsbeauftragten im Geschäftsbereich von Interesse sind. Sie kann beispielsweise auch den Bedarf und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen koordinieren. Die Gleichstellungsbeauftragten der Orts- und Mittelbehörden ihrerseits informieren die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde ebenso über Angelegenheiten, die grundsätzlicher Art sind, Probleme aufgreifen, ggf. auch in Einzelfällen, oder über Angelegenheiten, in denen sie sich an andere Stellen (z. B. andere Ministerien) wenden. Die Koordinierung kann auch stufenweise erfolgen, indem die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde die Gleichstellungsbeauftragten der oberen und mittleren Ebene, diese wiederum die Ortsebene koordinieren. Die gegenseitige umfassende Information soll die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Aufgabe unterstützen und stärken und zu einer effizienten Gleichstellungspolitik beitragen. Die Koordinierung erfolgt unter Beachtung der Weisungsunabhängigkeit jeder einzelnen Gleichstellungsbeauftragten und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zugunsten der betroffenen Beschäftigten.

Absatz 2 will die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auf den einzelnen Stufen des Entscheidungsprozesses bei Gleichstellungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sicherstellen. Konflikte, die sich aus § 15 Abs. 5 FFG ergaben, sollen vermieden werden, in dem jetzt klargestellt wird, dass jede beteiligte Dienststelle die bei ihr bestellte Gleichstellungsbeauftragte gemäß §§ 19, 20 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen hat. Satz 2 stellt sicher, dass sowohl die höhere Dienststelle als auch die dortige Gleichstellungsbeauftragte über das Votum der nachgeordneten Dienststelle und der dortigen Gleichstellungsbeauftragten zu informieren sind.

Zu § 18 – Rechtsstellung

Nach Absatz 1 Satz 1 gehört die Gleichstellungsbeauftragte – wie bereits nach § 16 Abs. 1 Satz 1 FFG – der Verwaltung an. Sie ist ihrer Funktion nach Teil der Personalverwaltung – jedoch weisungsunabhängig – und wie bisher der Dienststellenleitung zugeordnet, in obersten Bundesbehörden gegebenenfalls auch der Leitung der Zentralabteilung.

Satz 1 stellt zugleich zur Vermeidung von Zweifelsfragen zu ihrer Eingruppierung und gezahlten Zulagen klar, dass die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten keine Minderung der bisherigen Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes bewirkt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält damit während ihrer Amtstätigkeit auch diejenigen finanziellen Verbesserungen, zum Beispiel Zulagen oder Mehrvergütungen, die sie ohne die Amtsübernahme als Beschäftigte zum gleichen Zeitpunkt bekommen hätte.

Absatz 2 regelt die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten. Die weite Fassung des § 16 Abs. 2 FFG ohne konkrete Vorgaben hat wiederholt zu Auseinandersetzungen zwischen Dienststellen und Frauenbeauftragten über den Umfang der Freistellung geführt. Die Neuregelung mit Sollvorschriften zum Mindestumfang der Entlastung abhängig von der Dienststellengröße räumt diese Rechtsunsicherheiten aus und gestaltet die Entlastung praktikabel und einfach. Der Begriff der Entlastung ersetzt den bisher verwendeten Begriff der Freistellung, weil dieser zu der bisherigen Verwaltungspraxis beigetragen hat, dass die Gleichstellungsbeauftragten trotz andersartiger Rechtsstellung und Funktion von Dienststellen wie der Personalrat behandelt wurden.

Der neue Satz 2 sieht eine Staffelung für die Entlastung gekoppelt an Beschäftigtenzahlen der Dienststelle vor. Die regelmäßige Entlastung beträgt jetzt mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. In Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten soll die Freistellung in der Regel die volle regelmäßige Arbeitszeit betragen. Diese Präzisierung der Generalklausel des Satz 1 orientiert sich an praktischen Erfahrungen und sichert jeder Gleichstellungsbeauftragten ein Mindestmaß an zeitlicher Entlastung, das sie zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer vielfältigen und schwierigen Aufgaben benötigt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten Zeitfenster erfordert und gleichzeitig ein ordnungsgemäßer Bürobetrieb ermöglicht werden muss.

Durch die Beibehaltung einer Generalklausel in Satz 1 ist in Verbindung mit Absatz 3 Satz 2 weiterer Spielraum für Entlastungen gegeben. Danach ist bei mehr als 1 000 Beschäf-

tigten von der Dienststelle zu prüfen, ob der Gleichstellungsbeauftragten eine oder weitere zusätzlich freigestellte Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zuzuordnen sind. Hierbei sind wie bisher schon die Zahl der weiblichen Beschäftigten, die Größe des Geschäftsbereichs/nachgeordneten Bereichs, die Zuständigkeit für mehrere Dienststellen/Außenstellen/Dienstorte sowie aufgabenbezogene besondere Probleme zu berücksichtigen.

Satz 3 stellt klar, dass für die Ermittlung der maßgeblichen Beschäftigtenzahl die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen maßgeblich ist, wenn die Gleichstellungsbeauftragte für mehrere Dienststellen zuständig ist.

Nach Absatz 3 ist der Gleichstellungsbeauftragten neben der notwendigen personellen und sachlichen Ausstattung auch die notwendige räumliche Ausstattung (Dienstzimmer, Büroausstattung) zur Verfügung zu stellen. Insoweit handelt es sich um eine Klarstellung, da nach § 16 Abs. 2 Satz 2 FFG zwischen Dienststellen und Frauenbeauftragten häufig Differenzen darüber bestanden, ob die sachliche Ausstattung zum Beispiel auch das Bereitstellen entsprechender Räume mit umfasst.

Absatz 4 regelt den Verfügungsfonds der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend der Aufwandsentschädigung für Personalräte nach § 46 Abs. 5 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Die Höhe des Verfügungsfonds ist damit durch die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder vom 18. Juli 1974 (BGBl. I S. 1499) geregelt. Das ganz freigestellte Personalratsmitglied erhält zurzeit monatlich 50,– DM, das mindestens zur Hälfte freigestellte Mitglied 25,– DM. Ohne den Verfügungsfonds besteht die Gefahr, dass die Gleichstellungsbeauftragte einen Teil ihrer Kosten privat tragen muss. Absatz 4 regelt den Fall der vollständig freigestellten Gleichstellungsbeauftragten und den der teilweise freigestellten Gleichstellungsbeauftragten, die einen Fonds entsprechend dem Zeitanteil ihrer Freistellung erhält. Zur Vermeidung von überproportionalem Verwaltungsaufwand haben die Gleichstellungsbeauftragten oder ihre Vertreterinnen die aus ihrem Verfügungsfonds verausgabten Mittel nicht einzeln abzurechnen. In einem Monat nicht vollständig verausgabte Beträge können so noch in den Folgemonaten verwendet werden. Trotz der unterschiedlichen Begrifflichkeit sind die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Vertreterinnen insoweit freigestellten Personalratsmitgliedern, die eine Aufwandsentschädigung erhalten, gleichgestellt.

Absatz 5 Satz 1 schützt die Gleichstellungsbeauftragte – wie § 18 Abs. 3 FFG die Frauenbeauftragte – vor Behinderungen und Benachteiligungen bei und wegen ihrer Aufgabenerfüllung. Satz 2 sichert durch die fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs die Gleichbehandlung der Gleichstellungsbeauftragten mit freigestellten Personalratsmitgliedern zur Gewährleistung ihrer Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen. Der Schutz der Gleichstellungsbeauftragten vor Kündigung, Versetzung und Abordnung (Satz 2) ist notwendige Bedingung der Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten bei der Ausübung ihres Amtes. Zur Wahrung der Unabhängigkeit ihrer Amtsführung in Anbetracht ihrer großen Einflussnahmemöglichkeiten auf Personaleinzelmaßnahmen wie auf die Personalentwicklung dürfen Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen ebenso wie Personalratsmitglieder aber auch nicht begünstigt werden. Behinderungen der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung ihrer Pflichten oder Benachteiligungen in ihrer beruflichen Entwicklung durch die Personalverantwortlichen sind bei entsprechendem Verschulden (Vorsatz und Fahrlässigkeit) als Dienstpflichtverletzung, d. h. Dienstvergehen (§ 77 BBG) bzw. Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten zu ahnden.

Absatz 6 gibt der Gleichstellungsbeauftragten einen Anspruch auf eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit und dient der Sicherung des Nachweises einer lückenlosen Erwerbsbiographie. Diese Vorschrift ist Konsequenz der Tatsache, dass die Gleichstellungsbeauftragte, wie Personalratsmitglieder auch, für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zur Sicherung ihrer persönlichen Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit nicht dienstlich beurteilt wird.

Absatz 7 Satz 1 regelt, dass die Stellvertreterin im Vertretungsfall die gleichen Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst hat. Sie muss dann alle Aufgaben wahrnehmen, die der Gleichstellungsbeauftragten obliegen, und von der Dienststelle in gleicher Weise beteiligt werden wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. Zur Entlastung und den daran geknüpften Verfügungsfonds wird es in der Praxis jedoch erst kommen, wenn die Vertretungsdauer eine übliche Urlaubsabwesenheit oder eine entsprechende krankheitsbedingte Abwesenheit deutlich überschreitet. Ist bereits im Vorhinein bekannt, dass die Abwesenheit länger dauern wird, wird von Beginn an eine entsprechende Regelung zur Entlastung der Stellvertreterin zu treffen sein.

Absatz 7 Satz 2 stellt klar, dass über die Abwesenheitsvertretung hinaus auch eine Übertragung von Aufgaben auf die Stellvertreterin möglich ist. Die Ergänzung bezweckt, die Gleichstellungsbeauftragte bei der ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung auf pragmatische Weise zu unterstützen und zu entlasten, zum Beispiel bei einer hohen Zahl weiblicher Beschäftigter, einem großen Geschäftsbereich oder nachgeordneten Bereich sowie bei der Zuständigkeit für mehrere Dienst- und Außenstellen, Dienstorte oder aufgabenbezogenen besonderen Problemen. Darüber hinaus kommt eine Aufgabenteilung auch bei einer Teilzeitbeschäftigung der Gleichstellungsbeauftragten zu ihrer Entlastung in Betracht oder zur Erhaltung ihrer fachlichen Kompetenz im bisherigen Aufgabengebiet. Um diese pragmatische Zielsetzung zu erreichen, muss zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertretung Einvernehmen über die Aufgabenverteilung bestehen. Eine Übertragung gegen den Willen der Stellvertreterin ist nicht möglich. Nach Absatz 7 Satz 3 ist die Stellvertreterin bei der Übernahme von Aufgaben anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend zu entlasten. Im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens der Gleichstellungsbeauftragten kann die Vertreterin jedoch nicht deren Geschäfte bis zum ursprünglich vorgesehenen Ablauf der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten weiterführen. In diesem Fall ist vielmehr eine neue Gleichstellungsbeauftragte zu wählen.

Die in Absatz 8 geregelte Verschwiegenheitspflicht entspricht § 16 Abs. 3 FFG. Sie wird auf die Stellvertreterin sowie die Vertrauensfrauen zur Beseitigung der bestehenden Regelungslücke erstreckt.

Zu § 19 – Aufgaben

Absatz 1 Satz 1 erweitert das Aufgabengebiet der Gleichstellungsbeauftragten auf die Förderung und Überwachung des Vollzugs des Beschäftigtenschutzgesetzes. Der Gleichstellungsbeauftragten erwächst damit ein neues, wichtiges Betätigungsfeld. Dementsprechend wirkt die Gleichstellungsbeauftragte künftig auch bei Maßnahmen ihrer Dienststelle zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mit (§ 19 Abs. 1 Satz 2). Hierzu zählen Maßnahmen aller Art, insbesondere auf dem Gebiet der Prävention.

Die Erfahrungen mit dem Frauenfördergesetz haben gezeigt, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in organisatorischen Angelegenheiten Vollzugsdefizite aufweist. § 19 Abs. 1 Satz 2 BGleiG bezweckt deshalb eine Klarstellung der Gleichrangigkeit personeller, organisatorischer und sozialer Maßnahmen als Schwerpunkte einer zwingenden Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten.

Absatz 1 Nr. 1 enthält wie schon § 17 Abs. 1 Nr. 1 FFG die Auflistung einer Reihe von konkreten Personalmaßnahmen, bei denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist.

Zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten wird jetzt in diesen Katalog – parallel zur Umsetzung – auch die Abordnung mit einer Dauer von über drei Monaten aufgenommen. Wie schon unter den insoweit gleich lautenden § 17 Abs. 1 Nr. 1 FFG fallen unter den Begriff der „vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung“ auch Kündigungen und unter den Begriff des „beruflichen Aufstiegs“ wie in § 7 FFG (§ 8 Bundesgleichstellungsgesetz) Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen und Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze. Es entfallen aber die bisherigen Ablehnungsmöglichkeiten der Betroffenen bezüglich der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sowie die entsprechende Hinweispflicht der Dienststelle (§ 17 Abs. 1 Nr. 1 FFG), die in der Praxis zu Missverständnissen und Konflikten zwischen Dienststellen und Frauenbeauftragten führten und zu Behinderungen bei der Wahrnehmung ihrer Kontrollfunktion als Teil der Personalverwaltung nach § 18 Abs. 1.

Absatz 1 Nr. 2 wiederholt die Verpflichtung zur frühzeitigen Beteiligung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten. Hierzu gehört auch ihre Beteiligung bei der Abfassung von Dienstvereinbarungen und Richtlinien und anderer grundlegender organisatorischer Maßnahmen. Insbesondere ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig in Überlegungen zu Verwaltungsreform- und Strukturmaßnahmen einzubeziehen.

Absatz 1 Nr. 3 sieht ausdrücklich die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auch bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie ihre Teilnahme an Besprechungen, die deren einheitliche Anwendung sicherstellen sollen, vor. Hierdurch darf die Gleichstellungsbeauftragte aber keinen Einfluss auf die den Beurteilerinnen und Beurteilern obliegende fachliche Bewertung nehmen.

Satz 3 regelt die Beratungs- und Unterstützungsaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Über die bisherige Regelung in § 17 Abs. 2 Satz 2 FFG zur Beratung und Unterstützung von Frauen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligungen hinaus hat sie insbesondere auch Männer in Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit individuell zu beraten und zu unterstützen.

Absatz 2 legt fest, dass die Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen des Bundes auch bei der Berufung und dem Vorschlagsverfahren bei Berufungen oder Entsendungen nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu beteiligen sind, soweit keine besonderen Referate zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet sind. Hierdurch soll die Beachtung der Vorschriften des Bundesgremienbesetzungsgesetzes gesichert und die Zielerreichung des Gesetzes – gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männer in Gremien – verbessert werden. Die Dienststellen des Bundes sollen zugleich Kenntnisse und Sachverstand der Gleichstellungsbeauftragten in Gleichstellungsfragen nutzen können sowie ihre Kenntnisse über geeignete Kandidatinnen auch außerhalb der eigenen Dienststelle.

Absatz 3 verpflichtet die Gleichstellungsbeauftragte zur Wahrnehmung der Fortbildungsangebote der Dienststelle. Diese Regelung ist Konsequenz der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten. Dadurch können auch Frauen, die keine besonderen Kenntnisse der in § 10 Abs. 5 genannten Sachgebiete haben, Gleichstellungsbeauftragte werden.

Zu § 20 – Information und Mitwirkung

Absatz 1 regelt das Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf Information und Mitwirkung, damit sie ihre Aufgaben gemäß § 19 erfüllen kann. Neu im Satz 1 ist gegenüber § 18 Abs. 1 FFG das Recht zur nicht nur „rechtzeitigen“, sondern „unverzüglichen“ Unterrichtung, wobei unverzüglich im Sinne von § 121 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zu verstehen ist.

Unterlagen sind der Gleichstellungsbeauftragten nach Satz 2 nicht nur „frühzeitig“, sondern „frühstmöglich“ vorzulegen. Diese Stärkung des Unterrichtungsrechts ist aufgrund der praktischen Erfahrungen mit § 18 Abs. 1 FFG notwendig und soll der Gleichstellungsbeauftragten einen zeitnahen Kenntnisstand verschaffen, den sie für ihre Mitwirkung bereits an der Entscheidungsfindung der Dienststelle benötigt. Bislang war es in der Praxis oftmals so, dass die Gleichstellungsbeauftragte erst zeitgleich mit der Personalvertretung von der Dienststelle über vorgesehene und bereits beschlossene Maßnahmen unterrichtet wurde.

Nach Absatz 1 Satz 3 soll ihr die Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Die weite Fassung der Vorschrift soll sicherstellen, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht – wie bisher – wegen Meinungsverschiedenheiten über ihren Zuständigkeitsbereich aus Entscheidungsprozessen ausgeschlossen wird, zum Beispiel in Fällen, in denen ausschließlich Frauen oder ausschließlich Männer betroffen sind, und dass sie nicht auf die passive Teilnahme beschränkt ist.

Zur Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten können auch externe Besprechungen, zum Beispiel mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen oder Verwaltungen, notwendig sein. Die Schaffung einer besonderen gesetzlichen Grundlage zum Beispiel für den Interministeriellen Arbeitskreis der Frauenbeauftragten der obersten Bundesbehörden erschien nicht erforderlich, da sich das Recht und die Pflicht zur dienststellenübergreifenden Zusammenarbeit bereits aus der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien ergibt.

Da die Gleichstellungsbeauftragte der Verwaltung angehört, erstreckt sich ihr Akteneinsichtsrecht nach Absatz 1 Satz 4 auch auf Personalakten, sofern dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. In organisatorischen Fragen wird dies regelmäßig nicht der Fall sein. Das Akteneinsichtsrecht ist aber auf die entscheidungsrelevanten Teile der Personalakte beschränkt. Die Einsichtnahme der Gleichstellungsbeauftragten in Personalakten ohne ausdrückliche Zustimmung der Betroffenen, jedoch auf dieser ausdrücklichen gesetzlichen Grundlage, verstößt weder gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen noch gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Vielmehr ist das Personalakteneinsichtsrecht der Gleichstellungsbeauftragten unabdingbare Voraussetzung für die effektive Wahrnehmung der ihr nach § 19 Abs.1 Satz 1 gesetzlich zugewiesenen verwaltungsinternen Kontrollfunktion.

Nach Absatz 2 Satz 1 hat die Gleichstellungsbeauftragte – wie bisher schon die Frauenbeauftragte nach dem Frauenfördergesetz – ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Zusätzlich aufgenommen ist ihre Vortragspflicht zur Unterrichtung der Dienststellenleitung. Die Dienststellenleitung wiederum ist – wie bisher schon – zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Durchführung ihrer Aufgaben verpflichtet.

Absatz 2 Satz 2 gibt der Gleichstellungsbeauftragten bei allen Fragen, die ihrer zwingenden Mitwirkung nach § 19 Abs. 1 und 2 unterliegen, ein Initiativrecht. Die Gleichstellungsbeauftragte kann danach eigene Vorschläge und Anregungen zu personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle zu den in § 19 Abs. 1 und 2 genannten Gebieten ihres Aufgabenbereichs vorbringen. Die Vorschläge und Anregungen sind von der Dienststelle zu beraten, das Beratungsergebnis ist der Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen.

Absatz 2 Satz 3 stellt klar, dass die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig durch schriftliches, zu den Akten zu nehmendes Votum erfolgt.

Auch hier ist eine Reaktion der Dienststelle erforderlich, und zwar, sofern die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht folgt, auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten in schriftlicher Form (Absatz 2 Satz 4).

Angesichts des Umfangs und der Vielfalt der der Gleichstellungsbeauftragten übertragenen Aufgaben kann es sinnvoll sein, dass Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte Vereinbarungen über das regelmäßige Mitwirkungsverfahren treffen. Solche Verfahrensregelungen stellen sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragte frühestmöglich alle notwendigen Informationen für ihre Mitwirkung erhält, aber auch in die Lage versetzt wird, ggf. Schwerpunkte bei ihrer Aufgabenwahrnehmung zu setzen.

Wie bisher hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, Sprechstunden und Frauenversammlungen durchzuführen (Absatz 2 Satz 5), letztere, was neu ist, mindestens einmal jährlich. Neu ist auch, dass sie darüber kein Einvernehmen mit der Dienststelle herzustellen braucht, sondern eine geplante Versammlung der Dienststelle gegenüber lediglich anzeigen muss.

Absatz 2 Satz 6 stellt als neue Regelung klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte an Personalversammlungen in allen Dienststellen teilnehmen kann, für die sie zuständig ist und dort ein Rederecht hat, auch wenn sie nicht Beschäftigte dieser Dienststelle ist. Die Klarstellung ist erforderlich, weil Gleichstellungsbeauftragte nach § 16 Abs. 3 auch für Dienststellen zuständig sein können, denen sie selbst nicht angehören und § 48 Abs. 1 Satz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes den Kreis derjenigen, die an Personalversammlungen teilnehmen können, abschließend regelt. Danach sind Personalversammlungen dienststellenfremden Personen nicht zugänglich. Als speziellere Regelung ergänzt § 20 Abs. 2 Satz 6 insoweit § 48 Abs. 1 Satz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Absatz 3 Satz 1 gibt den Gleichstellungsbeauftragten im Bundesdienst das Recht, sich zur Klärung grundsätzlicher Fragen, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, auf dem Dienstweg an das für Gleichstellungsfragen zuständige Bundesministerium zu wenden. Diese Regelung soll die bereits bestehende Praxis auf eine gesetzliche Grundlage stellen, zur einheitlichen Anwendung des Gesetzes beitragen und darüber hinaus Meinungsverschiedenheiten zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Dienststelle beizulegen helfen. Das Erfordernis, den Dienstweg einzuhalten, ist ein allgemeines ablauforganisatorisches Prinzip. Hier soll es die einheitliche Anwendung der Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes im gesamten Geschäftsbereich sicherstellen.

Satz 2 stellt klar, dass für eine im Ausnahmefall ggf. erforderliche Übermittlung personenbezogener Daten zum Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts der Betroffenen deren Einwilligung erforderlich ist.

Zu § 21 – Einspruchsrecht

Absatz 1 gibt der Gleichstellungsbeauftragten einen förmlichen Rechtsbehelf gegenüber der Dienststellenleitung bei Verstößen gegen den Gleichstellungsplan, andere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält damit ein umfassendes Einspruchsrecht, das im Interesse der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern liegt. Das Einspruchsrecht unterstreicht die Kontrollfunktion, die die Gleichstellungsbeauftragte hinsichtlich der Verwirklichung der Gleichstellung ausübt und soll einen wirksamen außergerichtlichen Rechtsbehelf mit Suspensiv- und Devolutiveffekt eröffnen. Wegen dieser Rechtsfolgen war es notwendig, die Verfahrensvorschriften für das bisherige Beanstandungsrecht der Frauenbeauftragten in § 19 des Frauenfördergesetzes zu überarbeiten und klarere Regelungen zu schaffen. So bestimmt Absatz 1 Satz 2, dass der Einspruch schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen ist und zwar innerhalb einer Ausschlussfrist von einer Woche. In Satz 3 wird die aufschiebende Wirkung des Einspruchs klargestellt. Wegen der entsprechenden Anwendung des § 80 Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 3 der Verwaltungsgerichtsordnung kann die Dienststelle die sofortige Vollziehung von Maßnahmen anordnen, auch wenn sie keine Verwaltungsakte sind, wenn dies im überwiegenden öffentlichen Interesse oder im überwiegenden Interesse des oder der betroffenen Beschäftigten liegt.

Absatz 2 bestimmt, dass zunächst die Dienststellenleitung über einen Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 1 zu entscheiden hat. Dies ist durch die Sachnähe

der Dienststellenleitung gerechtfertigt und gibt ihr für den Fall einer internen Fehlentscheidung die Möglichkeit zur raschen Selbstkorrektur.

Nach Absatz 2 Satz 1 soll die Dienststellenleitung innerhalb einer Frist von einem Monat über den Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten entscheiden. Die kurze Fristdauer zur raschen dienststelleninternen Klärung liegt auch im Interesse der Dienststelle, da die Umsetzung der von ihr beabsichtigten Maßnahme durch den Einspruch blockiert ist.

Die Frist beginnt ab dem Zeitpunkt des Zugangs des Einspruchs. Satz 2 legt fest, dass die beanstandete Maßnahme selbst sowie ihre Folgen bei erfolgreichem Einspruch zu korrigieren sind und dass das Ergebnis des Einspruchs auch bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen ist.

Absatz 3 bestimmt das weitere Verfahren, wenn die Dienststellenleitung den Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten für unbegründet hält. In diesem Fall geht die Entscheidung über den Einspruch auf die in Satz 1 genannten Stellen über, die ihrerseits innerhalb einer Frist von einem Monat darüber entscheiden sollen. Der Einspruch ist somit als Rechtsbehelf mit Devolutiveffekt ausgestaltet. Die Regelung bezweckt einen umfassenden verwaltungsinternen Kommunikations- und Klärungsprozess, der der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten angemessen ist. Durch die Verlagerung der Zuständigkeit der Entscheidung über den Einspruch, wird die Angelegenheit – wenn auch nur in der Hierarchie der Verwaltung – nach außen getragen und erlangt so eine begrenzte Öffentlichkeit. Die Dienststellenleitung wird damit zu einer Begründung ihrer ablehnenden Entscheidung gezwungen, mit der sich eine dritte Stelle auseinander zu setzen hat.

Insgesamt bezweckt dieses Verfahren eine effektive verwaltungsinterne Streitbeilegung, die gegenüber dem bisherigen Beanstandungsrecht des Frauenfördergesetzes die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten deutlich stärkt. Dies ist nach dem bisherigen Frauenfördergesetz nicht der Fall, da die nächsthöhere Dienststelle nicht zu einer rechtlichen Stellungnahme über eine abgelehnte Beanstandung der Frauenbeauftragten verpflichtet ist. Zugleich trägt die Regelung auch dem Interesse der Dienststellen an einer rechtsstreitvermeidenden internen Klärung von Einsprüchen Rechnung sowie einer einheitlichen Handhabung der Gleichstellungsvorschriften im Geschäftsbereich.

Im Hinblick auf die rechtliche Selbständigkeit der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen hat ein Einspruch ihrer Gleichstellungsbeauftragten hingegen keinen Devolutiveffekt. Entscheiden muss aber der Vorstand. Ebenso hat der Einspruch von Gleichstellungsbeauftragten oberster Bundesbehörden, die keine übergeordnete und keine Aufsichtsbehörde haben, naturgemäß keinen Devolutiveffekt.

Nach Absatz 3 Satz 2 soll die nächsthöhere Dienststellenleitung ebenfalls über den Einspruch innerhalb eines Monats nach Zugang des Einspruchs entscheiden.

Zu § 22 – Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung

Die Frage, ob Frauenbeauftragte nach bisherigem Recht unabhängig von ihrer Eigenschaft als Beamtin oder als Angestellte wegen Verletzung ihrer Rechte als Frauenbeauftragte Klage vor dem Verwaltungsgericht erheben können, ist höchstrichterlich nicht geklärt (bejahend OVG Berlin, PersR 95, 22, verneinend Hess VGH, PersR 97, 411). § 22 Abs. 1 gibt der Gleichstellungsbeauftragten jetzt ausdrücklich die Möglichkeit, Antrag auf gerichtliche Entscheidung entsprechend den Regeln des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens vor dem Verwaltungsgericht zu erheben. Dies entspricht den Rechtsschutzmöglichkeiten des Personalrats nach § 83 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Die gesetzliche Regelung schafft insoweit Rechtsklarheit.

Nach den Sätzen 1 und 2 ist Antragsvoraussetzung neben erfolglosem Einspruch (§ 21) das Scheitern einer außergerichtlichen einvernehmlichen Lösung. Dies unterstreicht, dass ein gerichtliches Verfahren nur als allerletztes Mittel und nur in besonderen Ausnahmefällen in Betracht kommen kann. Bei dem außergerichtlichen Einigungsversuch können die Dienststelle und die Gleichstellungsbeauftragte auch Dritte einschalten. Wie schon in § 20 Abs. 3 ausdrücklich vorgesehen, bietet es sich auch in diesem Stadium des Verfahrens an, das für Gleichstellungsfragen zuständige Bundesministerium vermittelnd einzuschalten. In jedem Fall sollten Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte für außergerichtliche Einigungsversuche eine allgemeine Verfahrensregelung festlegen, die für den gesamten Geschäftsbereich gilt.

Nach Satz 3 gibt es für die Dauer der außergerichtlichen Einigung keine gesetzlichen Zeitvorgaben. Jedoch muss der Antrag auf gerichtliche Entscheidung innerhalb eines Monats nach schriftlicher Feststellung des Scheiterns einer Einigung gestellt werden.

Nach Satz 4 kann das Scheitern der Einigung sowohl durch die Gleichstellungsbeauftragte als auch durch die Dienststelle schriftlich festgestellt werden.

Personelle Einzelmaßnahmen kann die Gleichstellungsbeauftragte nach Absatz 3 nicht gerichtlich überprüfen lassen. Dies müssen die Beschäftigten selbst tun, wenn sie einen Vollzug der Maßnahme verhindern wollen. Daher hat der Antrag der Gleichstellungsbeauftragten auf gerichtliche Entscheidung anders als ihr Einspruch keine aufschiebende Wirkung.

Absatz 2 sieht einen Untätigkeitsantrag vor. Danach kann die Gleichstellungsbeauftragte Antrag auf gerichtliche Entscheidung auch stellen, wenn die Dienststelle über ihren Einspruch ohne zureichenden Grund nicht in angemessener Frist entschieden hat. In diesem Fall entfällt das außergerichtlich Einigungsverfahren. Welche Frist angemessen ist, richtet sich nach der Komplexität des Sachverhalts. § 24 Abs. 2 Satz 2, nach dem die Dienststelle innerhalb einer Frist von einem Monat nach Kenntniserlangung über den Einspruch zu entscheiden hat, kann als Richtschnur herangezogen werden. Ähnlich wie nach § 75 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung kann der Untätigkeitsantrag jedoch nicht vor Ablauf von drei Monaten seit der Einlegung des Einspruchs gestellt werden.

Aufgrund des in § 21 umfassend ausgestalteten verwaltungsinternen Klärungsprozesses durch das Einspruchsverfahren mit Suspensiv- und Devolutiveffekt ist es ausreichend, das Antragsrecht in Absatz 3 auf Verstöße der Dienststelle gegen die Aufstellung des Gleichstellungsplans oder dessen Inhalt (§ 11) sowie gegen die Rechte der

Gleichstellungsbeauftragten (§§ 18 bis 20) zu beschränken. Mit dem Antragsrecht bei Verstößen der Dienststelle gegen die Aufstellung des Gleichstellungsplans oder dessen Inhalt wird dieser justiziabel gemacht und in seiner Bedeutung als wichtiges Instrument zur Förderung der Gleichstellung verstärkt.

Absatz 4 erklärt die Vorschriften des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens (§§ 80 ff. Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG) mit der Maßgabe für entsprechend abwendbar, dass die Nichtzulassung einer Rechtsbeschwerde ergänzend in Fällen grundsätzlicher Bedeutung selbstständig durch Beschwerde angefochten werden kann.

Absatz 5 entspricht hinsichtlich der Kostentragungspflicht § 44 Bundespersonalvertretungsgesetz. Die Erstattung von Kosten für Gerichtsverfahren, die „mutwillig oder aus haltlosen Gründen“ in Gang gesetzt worden sind, kann die Dienststelle entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu § 44 BPersVG jedoch verweigern.

Zu § 23 – Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

Die Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes finden mit nur wenigen Ausnahmen oder Modifizierungen auch auf den Bundesnachrichtendienst Anwendung. Die Sonderregelungen in § 23 sollen einen angemessenen Ausgleich schaffen zwischen den aufgabenbedingten Sicherheitsbedürfnissen dieser Behörde und den berechtigten Interessen insbesondere ihrer weiblichen Beschäftigten und der Gleichstellungsbeauftragten.

Abschnitt 5

Statistische Angaben, Bericht

Zu § 24 – Statistische Angaben

Die statistischen Angaben sind ein wichtiges Kontrollelement der Gleichstellung und des Gleichstellungsplans. Zu unterscheiden sind die Angaben für die jährliche Frauenförderstatistik zum Stand der Gleichstellung in den Dienststellen und die erforderlichen Angaben der Dienststellen für den Erfahrungsbericht der Bundesregierung nach § 25. Da der Bericht sich auf das Wesentliche beschränken muss, lässt sich der statistische Aufwand in diesem Bereich stärker als bisher begrenzen.

Absatz 1 Satz 1 beschränkt die Verpflichtung zur Mitteilung an die oberste Bundesbehörde auf diejenigen statistischen Angaben, die für den Erfahrungsbericht der Bundesregierung gegenüber dem Bundestag über die Situation der Frauen im Bundesdienst unverzichtbar sind. Dieser Bericht ist für die Praxis nur verwendbar, wenn er sich im Textteil und im statistischen Anhang auf wesentliche Bereiche konzentriert.

In Nummer 1 wird gegenüber der Vorläuferregelung klargestellt, dass nur die familienbedingte Beurlaubung statistisch erfasst wird. Der Begriff der „Beschäftigten“ ist hingegen im Hinblick auf den in § 3 Abs. 1 erweiterten Geltungsbereich des Gesetzes nicht eng zu verstehen. Unter ihn können auch Auszubildende, Lehrbeauftragte, arbeitnehmerähnliche Beschäftigte sowie Doktorandinnen und Doktoranden fallen.

Absatz 1 Nr. 2 ist gegenüber § 5 Abs. 1 Nr. 2 FFG unverändert.

Neu ist Absatz 1 Nr. 3, wonach die Noten der weiblichen und der männlichen Beschäftigten bei dienstlichen Beurteilungen im Berichtsjahr, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit zu erfassen sind. Hierdurch soll Transparenz hinsichtlich der Notengebung bei weiblichen und männlichen Beschäftigten erreicht werden, weil nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Quotenregelung in § 8 und die Benachteiligungsverbote in § 9 zugunsten von Frauen durch bessere dienstliche Beurteilungen für Männer unterlaufen werden.

Absatz 1 ist wie bisher in seinen Einzelheiten durch entsprechende Ausführungsbestimmungen nach Absatz 2 auszufüllen. Die Vorschrift ist – wie § 5 Abs. 2 FFG – die Ermächtigungsgrundlage für die Frauenförderstatistikverordnung (FFStatV) vom 5. Mai 1995 (BGBl. I S. 606). Diese Verordnung regelt neben der Erfassung der Angaben vor allem auch deren Mitteilung an die obersten Bundesbehörden und die weitere Verwendung. Gegenüber der engeren Fassung des § 5 Abs. 2 FFG ermächtigt Absatz 2 nun auch zur Regelung der Mitteilung der geforderten Daten und der Beschränkung des Kreises der mitteilungspflichtigen Dienststellen durch Rechtsverordnung. Die genannte Frauenförderstatistikverordnung wird demgemäß neu gefasst. Die Beschränkung des Kreises der mitteilungspflichtigen Dienststellen dient der Verwaltungsvereinfachung. Sie ist insbesondere wegen der Erweiterung des Geltungsbereichs des Gesetzes in § 3 erforderlich. Nur noch in der Verordnung wird künftig auch geregelt werden, welche Stichtagsregelungen gelten und bis zu welchem Termin die geforderten Daten der obersten Bundesbehörde zu melden sind.

Zu § 25 – Bericht

Nach § 14 FFG hat die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag bisher alle drei Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen im Bundesdienst vorzulegen. Dieser Berichtszeitraum wurde auf vier Jahre verlängert. Entwicklungen lassen sich nur über einen längeren Zeitraum beobachten. Kürzere Zeiträume bergen die Gefahr zufälliger Ergebnisse und vorschneller Schlussfolgerungen. Die Verlängerung des Berichtszeitraums berücksichtigt diese Erkenntnis und verringert zugleich den Verwaltungsaufwand für die Auswertung der statistischen Daten, die Berichtserstellung und die Abstimmung im Ressortkreis. In Satz 3 neu geregelt ist die Verpflichtung, den Bericht mit Positivbeispielen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich des Bundes anzureichern. Damit soll den berichtspflichtigen Stellen ein Anreiz für vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen gegeben werden, würde doch aus deren Nichterwähnung im Bericht deutlich, dass sie in ihrem Bereich keine aktive Gleichstellungspolitik betrieben haben.

Abschnitt 6

Schlussbestimmungen

Zu § 26 – Übergangsbestimmung

Satz 1 stellt klar, dass die Frauenbeauftragten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits bestellt sind, bis zum Ende

des Zeitraumes, für den sie bestellt wurden, auch im Amt bleiben. Sie tragen jedoch nach Inkrafttreten des Gesetzes die Bezeichnung „Gleichstellungsbeauftragte“. Erst nach Ablauf ihrer Amtszeit ist eine Gleichstellungsbeauftragte nach den neuen Vorschriften zu bestellen. Wichtig ist diese Übergangsregelung insbesondere für die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes neu einbezogenen Bereiche und Dienststellen (§ 1 Abs. 1 und 3) sowie für gewählte oder bestellte männliche Frauenbeauftragte.

Satz 2 enthält eine notwendige Übergangsregelung für Frauenbeauftragte, die zugleich Mitglied in einer Personalvertretung sind. Auf sie findet bis zum Ablauf ihrer Amtszeit als Mitglied der Personalvertretung das Verbot des § 16 Abs. 5, als Gleichstellungsbeauftragte keiner Personalvertretung angehören zu dürfen, keine Anwendung.

Auf eine Übergangsregelung für vor Inkrafttreten des Bundesgleichstellungsgesetzes erstellte Frauenförderpläne wurde hingegen bewusst verzichtet. Diese sind vielmehr den neuen gesetzlichen Regelungen anzupassen und als Gleichstellungspläne erneut in Kraft zu setzen.

Zu Artikel 2

Änderung des Bundesbeamtengesetzes

Zu Nummer 1 (§ 8 – Stellenausschreibungspflicht; Auslese der Bewerber)

Zu Buchstabe 1 a

In das Gesetz wird die klarstellende Regelung aufgenommen, wonach begünstigende gesetzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen nicht gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen. Diese klarstellende Regelung entspricht dem Auftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes sowie Artikel 141 Abs. 4 des EG-Vertrages, wonach die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben durch den Grundsatz der Gleichbehandlung nicht gehindert sind, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

Zu Buchstabe 1 b

Folgeänderungen zur Angleichung der Regelungen im Bundesbeamtengesetz zur Stellenausschreibung an Artikel 1 § 6.

Zu Nummer 2 (§ 72a – Teilzeitbeschäftigung, Gestattung von Nebentätigkeit, Beurlaubung)

Die Regelungen sind Folgeänderung zur Angleichung der Regelungen im Bundesbeamtengesetz über die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung an Artikel 1 § 13.

Zu Nummer 3 (§ 72c – Hinweispflicht des Dienstherren)

Die Regelung ist eine Folgeänderung zur Angleichung der Regelungen im Bundesbeamtengesetz über die Hinweispflicht des Dienstherrn an Artikel 1 § 13 Abs. 2.

Zu Nummer 4 (§ 90 – Personalakte, Bestandteile, Verwendung, Grund-, Teil- und Nebenakten, Zugang, Datenerhebung)

Die Regelung ist eine Folgeänderung zur Angleichung der Regelungen im Bundesbeamtengesetz über die Personalakteneinsicht an Artikel 1 § 20 Abs. 1 (Personalakteneinsichtsrecht der Gleichstellungsbeauftragten).

Artikel 3

Inkrafttreten; Außerkrafttreten

Zeitgleich mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, dessen wesentlicher Bestandteil Artikel 1 – Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes – ist, soll das bisherige Frauenfördergesetz des Bundes außer Kraft treten. Als Datum des Inkrafttretens und Außerkrafttretens wird der 1. Juli 2001 angestrebt.

C. Stellungnahmen der gemäß § 94 des Bundesbeamtengesetzes beteiligten Spitzenverbände der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes

Der Deutsche Beamtenbund (DBB) hat folgende Stellungnahme abgegeben:

Mit dem Gesetzentwurf soll die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Bundes entscheidend vorangebracht werden. Diese Zielsetzung wird vom DBB ausdrücklich begrüßt. Der DBB geht davon aus, dass mit diesem Gesetz auch der Anteil der Frauen in Führungs- und Leitungspositionen erhöht werden kann. Die Ausschreibung von Dienstposten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit bildet dabei eine wichtige Voraussetzung.

Wesentliches Instrument zur Durchsetzung der Gleichstellung ist die Gleichstellungsbeauftragte. Nach Auffassung des DBB sollten in diese Funktion nicht nur Frauen, sondern auch Männer gewählt werden können. Darüber hinaus muss der Kreis der Wahlberechtigten alle Beschäftigte unabhängig vom Geschlecht einbeziehen. Dies hätte den großen Vorteil, dass der/die Gleichstellungsberechtigte vom Vertrauen aller Beschäftigten getragen würden.

Der DBB hält es nicht für richtig, dass im Falle einer Nichtwahl einer Gleichstellungsbeauftragten diese aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von Amts wegen bestellt werden soll. Wenn hierauf verzichtet wird, erledigen sich auch eine Reihe von weiteren Problemstellungen, die im Gesetzentwurf angelegt sind.

Als erstes ist dabei die Personalratstätigkeit zu nennen. Erfolgt die Berufung zur Gleichstellungsbeauftragten durch Wahl, hat sie eine eigene gefestigte Organstellung. Sie kann deswegen weiterhin in den Personalrat, sofern sie Mitglied einer Personalvertretung ist, einbezogen bleiben. Würde man die Inkompatibilitätsregelung des § 16 Abs. 5 aufrechterhalten, besteht die Gefahr, dass Frauen aus dieser Tätigkeit abgezogen werden.

Zudem würde ein weiteres Problem gelöst. Gemäß § 22 des Entwurfs kann bei einem erfolglosem Einspruch die Gleichstellungsbeauftragte beim Verwaltungsgericht Antrag auf gerichtliche Entscheidung stellen. Wenn die Gleichstellungsbeauftragte jedoch von Amts wegen ernannt ist, entsteht hier das Problem des In-Sich-Prozesses. Auch dieses Problem wäre gelöst, wenn stets durch Wahl die Gleichstellungsbeauftragte bestimmt würde.

In Konsequenz dieser Position sollte die Gleichstellungsbeauftragte nur dann ein Einsichtsrecht in die Personalakte haben, wenn die Beschäftigten dieser Einsicht vorher zustimmen.

Entschieden abgelehnt wird die im Vorspann des Entwurfs enthaltene Aussage, dass wie bisher für Gleichstellungsbeauftragte keine zusätzlichen Stellen oder Planstellen zur Verfügung stehen. Dies führt zu einem Akzeptanzverlust. Zwar soll die Gleichstellungsbeauftragte für ihre Tätigkeiten freigestellt werden. Dies führt notwendigerweise zu einer Arbeitsverdichtung für die übrigen Beschäftigten, die der DBB ablehnt. Sicherlich wird der Vollzugsaufwand Kosten erzeugen.

Der Einwand, Mittel ständen hierfür nicht zur Verfügung, ist jedoch zurückzuweisen. Nach dem Entwurf eines Besoldungsstrukturgesetzes wird der Bund allein durch den Fortfall des Verheiratetenanteils im Familienzuschlag erhebliche finanzielle Mittel sparen, und zwar im ersten Jahr 70 Mio. DM, im dritten 320 Mio. DM, im fünften 750 Mio. DM. Nach Auslaufen der Übergangsfrist spart der Bund jährlich 3,7 Mrd. DM ein.

Die Maßnahmen zum Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung und zum beruflichen Widereinstieg (§ 14 des Entwurfs) werden begrüßt. Dazu gehören Urlaubs- und Krankheitsvertretung sowie Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während oder nach der Beurlaubung. Eine Reaktivierung in diesen Fällen erfolgt nicht. Damit will der Gesetzgeber einen sicherlich nicht unerheblichen Verwaltungsaufwand einsparen. Nach Auffassung des DBB ist es notwendig, eine entsprechende soziale Absicherung der betroffenen Beschäftigten herbeizuführen. Konkret kann dies dadurch erfolgen, dass ins Gesetz eine Regelung aufgenommen wird, wonach bei Unfällen während der Teilnahme an solchen Veranstaltungen das Beamtenversorgungsgesetz analog Anwendung findet.

Positiv bewertet der DBB die Aufstellung eines Gleichstellungsplanes sowie die Berichterstattung über die Situation der Frauen in einem Erfahrungsbericht in einem Vierjahresrhythmus. Dabei ist insbesondere hervorzuheben, dass die Aufnahme der Noten von dienstlichen Beurteilungen, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit erfolgt.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat folgende Stellungnahme abgegeben:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt die Absicht, eine spürbare Verbesserung gegenüber dem bisherigen Rechtszustand im Bezug auf die Gleichstellung von Männern und Frauen herbeizuführen. Damit zeigen sich positive Ansätze, die sich auch im Hinblick auf ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft weiterentwickeln lassen. Begrüßenswert ist außerdem, dass im nun vorliegenden Entwurf die Anregungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes teilweise Eingang gefunden haben, ebenfalls wird begrüßt, dass insgesamt mehr Klarheit und Verständlichkeit gefunden wurde. Allerdings besteht unserer Auffassung nach auch weiterhin das Bedürfnis, in einzelnen Punkten die Rechtspositionen zu einer wirklichen Herbeiführung der Gleichstellung stärker zu fassen.

So sollte unserer Auffassung nach weiterhin § 3 Abs. 3 in der Weise geändert werden, dass durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden muss, dass das Gesetz seinem Zweck entsprechend angewendet wird. Eine Sollvorschrift, wie sie bislang vorgesehen ist, kann keine ausreichende Wirkung entfalten, ebenso wird die Verpflichtung lediglich die Grundzüge des Gesetzes anzuwenden nur dazu führen, dass in Gerichtsverfahren festgestellt werden muss, was die Grundzüge des Gesetzes sind.

Darüber hinaus halten wir in § 4 Abs. 2 das Erfordernis eines ärztlichen Gutachtens weiterhin für nicht sachdienlich, da es den Zugang zu einer Freistellung unnötig erschwert.

Den Verweis im Absatz 7 auf Kriterien oder Verfahren die angemessen und notwendig sind, halten wir trotz der Übernahme der Formulierung aus dem Vorschlag zur Änderung der Richtlinie, für eine zu starke Einschränkung des Instituts der mittelbaren Diskriminierung.

Wir begrüßen sehr, dass der Anregung gefolgt worden ist, im § 11 für den Gleichstellungsplan auch vorzusehen, dass bei Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten, Kündigungen von Frauen nur entsprechend ihres Beschäftigungsanteiles ausgesprochen werden dürfen.

Insgesamt ist festzustellen, dass mit diesem Gesetz ein Schritt in die richtige Richtung gegangen worden ist. Es gilt diesen Weg weiter zu gehen.

Anlage 2

Stellungnahme des Bundesrates

Der Bundesrat hat in seiner 759. Sitzung am 16. Februar 2001 beschlossen, zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes wie folgt Stellung zu nehmen:

1. **Zum Gesetzentwurf insgesamt**

   Die Umsetzung des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes lässt erhebliche Mehrkosten erwarten. Diese können sich wegen der in § 3 Abs. 3 des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes enthaltenen Hinwirkungspflicht auch auf die Länder auswirken, wenn es zu Kollisionen des Bundesgesetzes mit Landesgleichstellungsgesetzen kommt, die keine oder ebenfalls entsprechende Hinwirkungspflichten enthalten. Sofern Bund und Länder gemeinsam freiwillige Leistungen institutioneller Art erbringen und der Bund die entsprechende Anwendung des Bundesgleichstellungsgesetzes zur Bedingung der Förderung macht, muss daher aus Ländersicht sichergestellt sein, dass die dadurch entstehenden Mehrkosten ausschließlich vom Bund getragen werden.

   Der Bundesrat bittet die Bundesregierung, dies klarzustellen.

2. **Zu Artikel 1** (§ 8 Satz 1 BGleiG)

   In Artikel 1 sind in § 8 Satz 1 nach dem Wort „Gründe“ die Wörter „auch unter Beachtung der Benachteiligungsverbote nach § 9“ einzufügen.

   Begründung

   Nach der vorliegenden Fassung der §§ 8 und 9 können Zweifel bleiben, ob die in § 9 geregelten Benachteiligungsverbote auch dann gelten, wenn im Rahmen der Einzelfallprüfung nach § 8 zu ermitteln ist, ob zugunsten eines Mitbewerbers sprechende Gründe überwiegen. Um klarzustellen, dass insbesondere ein höheres Dienstalter keinen überwiegenden Grund im Sinne dieser Vorschrift bildet, sollte deshalb § 9 in Bezug genommen werden.

3. **Zu Artikel 1** (§ 22 BGleiG)

   Artikel 1 § 22 ist wie folgt zu ändern:

   a) Absatz 1 ist wie folgt zu fassen:

      „(1) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen, wenn ein nochmaliger Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert ist. Das Gericht ist innerhalb eines Monats nach schriftlicher Feststellung des Scheiterns des außergerichtlichen Einigungsversuchs anzurufen. Die schriftliche Feststellung kann durch die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle getroffen werden. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.“

   b) Absatz 2 ist wie folgt zu fassen:

      „(2) Ist über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden, so ist die Anrufung abweichend von Absatz 1 zulässig. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gelten entsprechend.“

   c) In Absatz 3 sind die Wörter „Der Antrag auf gerichtliche Entscheidung“ durch die Wörter „Die Anrufung des Gerichts“ zu ersetzen.

   d) Absatz 4 ist zu streichen.

   e) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 4 mit der Maßgabe, dass folgender Satz angefügt wird:

      „Das gilt nicht für die mutwillig oder aus haltlosen Gründen in Gang gesetzten Gerichtsverfahren.“

   Begründung

   Zu Buchstaben a, c und d

   Die Verwaltungsgerichte sollten die ihnen zugewiesenen Streitigkeiten auf der Grundlage der Verwaltungsgerichtsordnung und nicht des Arbeitsgerichtsgesetzes entscheiden. Die Regeln des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens sind gegenwärtig nur von Fachspruchkörpern anzuwenden (vgl. § 83 Abs. 2 BPersVG). Auch bzw. gerade wenn Rechtsstreitigkeiten nach dem Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz nicht in nennenswerter Zahl zu erwarten sind, rechtfertigt dies nicht die mit der Einarbeitung in eine weitere Verfahrensordnung verbundene Belastung der Verwaltungsgerichte. Gründe, die die Anwendung der Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren als zwingend geboten erscheinen lassen, sind nicht ersichtlich. Insbesondere Organstreitigkeiten bzw. In-Sich-Verfahren sind den Verwaltungsgerichten etwa aus dem kommunalverfassungsrechtlichen Bereich geläufig.

   Mit der Beschränkung auf die Rechtswegeröffnung zu den Verwaltungsgerichten wird Absatz 4 entbehrlich; die Änderung des Absatzes 3 bewirkt die notwendige redaktionelle Anpassung an die Formulierungen in Absatz 1.

   Zu Buchstabe b

   Ist die Verwaltungsgerichtsordnung anwendbar, genügt in § 22 Abs. 2 BGleiG die Formulierung, dass § 75 VwGO entsprechend anwendbar ist. Über das bisher Vorgesehene eröffnet dieser Verweis dem Gericht die Anwendung von § 75 Satz 2 Halbsatz 2 sowie Satz 3 und 4 VwGO.

   Zu Buchstabe e

   Entsprechend der zu § 44 BPersVG entwickelten Rechtsprechung sollte die Kostenregelung nicht nur in der Begründung, sondern ausdrücklich im Gesetzestext eingeschränkt werden.

4. **Zu Artikel 1** (§ 22 BGleiG)

   Der Bundesrat bittet im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob die Gleichstellungsbeauftragte das Ge-

richt auch bei Verstößen gegen den Inhalt des Gleichstellungsplans anrufen kann.

Begründung

Während es im Gesetzestext heißt, dass der Antrag auf gerichtliche Entscheidung nur darauf gestützt werden kann, dass die Dienststelle einen den Vorschriften des Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat (vgl. § 22 Abs. 3 Nr. 2 BGleiG), lautet die Gesetzesbegründung (Seite 67 der Drucksache, 3. Absatz), dass sich das Antragsrecht auf Verstöße gegen die Aufstellung oder den Inhalt des Gleichstellungsplans beschränkt.

Anlage 3

Gegenäußerung der Bundesregierung

Die Bundesregierung nimmt zu den Vorschlägen des Bundesrates wie folgt Stellung:

Zu Nummer 1 (Zum Gesetzentwurf insgesamt)

Die Klarstellung ist nicht erforderlich.

Das Bundesgleichstellungsgesetz findet auf die institutionellen Leistungsempfänger des Bundes keine unmittelbare Anwendung. Vielmehr ist durch vertragliche Vereinbarungen die Anwendung lediglich der Grundsätze dieses Gesetzes sicherzustellen. Wie in der Begründung zu Artikel 1 § 3 Abs. 3 klargestellt ist, sollen insbesondere für kleine Einrichtungen flexible Regelungen getroffen werden. So kann zum Beispiel festgelegt werden, dass eine Gleichstellungsbeauftragte erst ab einer bestimmten Mindestgröße der Einrichtung zu wählen ist. In größeren Einrichtungen sind regelmäßig schon Gleichstellungsbeauftragte bestellt. In der Allgemeinen Begründung ist unter III. zu den Kosten und wirtschaftlichen Auswirkungen klargestellt, dass – wie schon bisher – für Gleichstellungsbeauftragte keine zusätzlichen Stellen oder Planstellen zur Verfügung stehen werden, es vielmehr zu gewährleisten ist, dass ein eventueller im Geschäftsbereich bestehender Bedarf zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Stellenbewirtschaftung abgedeckt wird. Entsprechend wird daher auch bei den Vertragsverhandlungen zwischen Bund und Ländern bzw. mit den institutionellen Leistungsempfängern auf die Kostenneutralität der vereinbarten Gleichstellungsmaßnahmen ein besonderes Augenmerk zu richten sein.

Zu Nummer 2 (Artikel 1 – § 8 Satz 1 BGleiG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Eine formale Verweisung in § 8 – Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen – auf § 9 – Qualifikation; Benachteiligungsverbote – ist nicht notwendig. Wie schon aus der Überschrift ersichtlich regelt § 9, wie die in § 8 als Grundlage aller Auswahlentscheidungen genannte Qualifikation festzustellen ist. § 9 verweist somit inhaltlich auf § 8. Es bedarf daher keiner zusätzlichen formalen Verweisung in § 8 auf § 9. Dass sich beide Vorschriften aufeinander beziehen, wird auch in der Begründung zu § 8 ausdrücklich klargestellt.

Zu Nummer 3 (Artikel 1 – § 22 BGleiG)

zu a) bis d)

Die Bundesregierung stimmt dem Änderungsvorschlag zu.

Angesichts der nicht in nennenswerter Zahl zu erwartenden Rechtsstreitigkeiten nach dem Bundesgleichstellungsgesetz und der vorhandenen großen Arbeitsbelastung der Verwaltungsgerichte wird der Argumentation gefolgt, dass die Einarbeitung der Richterinnen und Richter an den Verwaltungsgerichten, die sich mit den Klagen nach dem BGleiG beschäftigen, in eine weitere Verfahrensordnung nicht gerechtfertigt ist.

zu e)

Dem Änderungsvorschlag wird nur insoweit zugestimmt, dass der bisherige Absatz 5 zu Absatz 4 wird. Im Übrigen wird der Änderungsvorschlag abgelehnt.

Eine dem entsprechende Kostenregelung ist auch im Personalvertretungsrecht des Bundes aus guten Gründen nicht enthalten.

Sie wäre nur notwendig, wenn zu befürchten wäre, dass gerade Gleichstellungsbeauftragte mutwillig oder aus haltlosen Gründen klagen. Hierfür bestehen jedoch keinerlei Anhaltspunkte. In möglichen einzelnen Missbrauchsfällen kann, worauf in der Begründung zu § 22 Abs. 5 vorsorglich hingewiesen wird, entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu § 44 BPersVG reagiert werden.

Zu Nummer 4 (Artikel 1 – § 22 BGleiG)

Die Klarstellung ist nicht erforderlich.

Nach § 22 Abs. 3 Nr. 2 kann die Gleichstellungsbeauftragte einen Antrag auf gerichtliche Entscheidung nur darauf stützen, „dass die Dienststelle einen den Vorschriften dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat“. Zu den „Vorschriften dieses Gesetzes“ gehören unter anderem auch die Regelungen, die den Inhalt des Gleichstellungsplans betreffen (vgl. § 11 Abs. 2, 3, 4 Satz 3 und Abs. 6). Entspricht der Inhalt eines Plans nicht den gesetzlichen Anforderungen, steht der Gleichstellungsbeauftragten ein Antragsrecht zu. Damit ist aber auch klar, dass ein Antrag auf gerichtliche Entscheidung nicht auf Verstöße der Dienststelle gegen – inhaltliche – Vorgaben eines Gleichstellungsplans gestützt werden kann.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333